

## اثر الوقف الاحتياطي للموظف عن العمل (دراسة مقارنة)

أ.م.د. حسين زروني [asama.07@gmail.com](mailto:asama.07@gmail.com)

عضو الهيئة التدريسية في جامعة الأديان والمذاهب / كلية القانون

الباحث : جاسم محمد العبيدي [jssmn9@gmail.com](mailto:jssmn9@gmail.com)

جامعة الأديان والمذاهب / كلية القانون

### الملخص:

إنّ ما تقوم بإصداره الإدارة من قرارات في حق الموظفين يكون مترتب عليه اثار سواء في النسبة الى الموظف ام الى الإدارة ذاتها ولا يشذ عن ذلك قرار الوقف الاحتياطي فان ثمة آثار قانونية تترتب عليه وتؤدي الى التأثير على الموظف سواء من الناحية المادية او المعنوية او غيرها اذ ان للوقف الاحتياطي اثر بالغ على الحالة المادية للموظف من خلال ما يتم استقطاعه من راتبه فترة إيقافه عن العمل إضافة الى ان له تأثير على الحالة المعنوية للموظف لذا يهدف هذا البحث الى التعرف على اثر الوقف الاحتياطي على راتب الموظف وكذلك التعرف على اثر الوقف الاحتياطي على ترفيع الموظف واستقالته وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن وبختم هذا البحث فقد تم التوصل الى ان الوقف الاحتياطي له اثر بالغ على الموظف العام والوظيفة الا ان اثره على الموظف ابلغ واشد إضافة الى ان له تأثير على راتب الموظف طيلة فترة وقفه عن العمل حيث يتم اقتطاع جزء من راتب الموظف الموقوف عن العمل الى حين البت بأمره.

الكلمات المفتاحية: (الوقف الاحتياطي، الموظف عن العمل).

The effect of precautionary suspension of the employee from work  
(comparative study)

dr. Hussein Zroni, [asama.07@gmail.com](mailto:asama.07@gmail.com)

Member of the teaching staff at the University of Religions and Doctrines /  
College of Law

Researcher: Jassim Muhammad Hamad Al-Obaidi, [jssmn9@gmail.com](mailto:jssmn9@gmail.com)

University of Religions and Sects / College of Law

### Abstracts:

The decisions issued by the administration against the employees have consequences, whether in relation to the employee or to the administration itself, and

the decision of the provisional suspension is no exception, as there are legal effects that result from it and lead to an impact on the employee, whether materially, morally or otherwise. The precautionary endowment has a significant impact on the financial condition of the employee through what is deducted from his salary during his suspension from work, in addition to having an impact on the morale of the employee. Therefore, this research aims to identify the impact of the precautionary endowment on the employee's salary, as well as to identify the effect of the precautionary endowment on promotion. The employee and his resignation have been using the descriptive analytical approach and the comparative approach and at the end of this research it was concluded that the provisional suspension has a significant impact on the public employee and the job, but its impact on the employee is more informative and more in addition to that it has an impact on the employee's salary throughout the period of his suspension from work, where deduction is made Part of the salary of the suspended employee until a decision is made on him.

Keywords: (precautionary suspension, employee from work).

#### المقدمة:

إنَّ الوقف الاحتياطي لا يقطع الرابطة الوظيفية بين الموظف والادارة اذ انه يعد اسقاطا مؤقتا لولاية الوظيفة عن الموظف وبما يعني منعه من مباشرة مهام وظيفته وبالتالي فان ذلك سيرتب اثارا خطيرة على المركز القانوني للموظف ولهذا تتأثر حقوقه تبعا للنتيجة التي يؤول اليها قرار الوقف الاحتياطي .

#### أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث من خلال بيان اثر الوقف الاحتياطي للموظف عن العمل (دراسة مقارنة)

#### مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث من خلال الإجابة عن التساؤل الآتي :

ما هو اثر الوقف الاحتياطي للموظف عن العمل (دراسة مقارنة) ؟

## اهداف البحث

يهدف البحث الحالي الى

- ١- التعرف على اثر الوقف الاحتياطي على راتب الموظف.
- ٢- التعرف على اثر الوقف الاحتياطي على ترفيع الموظف واستقالته .

## منهج البحث

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وكذلك استخدم الباحث المنهج المقارن وذلك لملائمة المناهج المتبعة مع طبيعة عنوان البحث.

## هيكلية البحث

تمت دراسة عنوان (اثر الوقف الاحتياطي للموظف عن العمل (دراسة مقارنة) في مبحثين مسبوقين بمقدمة ومنتهايات بخاتمة فقد كان المبحث الأول بعنوان اثر الوقف الاحتياطي على راتب الموظف ، اما في المبحث الثاني فقد تمت دراسته بعنوان اثر الوقف الاحتياطي على ترفيع الموظف واستقالته.

## المبحث الاول

### اثر الوقف الاحتياطي على راتب الموظف

إنَّ وقف الموظف عن عمله لفترة معينة سيؤدي بالتأكيد الى ترتيب اثار عديدة على الموظف ومن تلك الاثار وقف الموظف عن عمله المكلف بتأديته طيلة فترة الوقف الاحتياطي مما يؤثر على راتب الموظف الموقوف عن العمل لذا سوف يتم بيان هذا المبحث من خلال المطالب التالية:

## المطلب الاول

### المقصود براتب الموظف

عرف البعض من الفقهاء الاجر او المرتب بانه " المقابل المالي الذي يحصل عليه الموظف لقاء عمله " ومن ثم فالمرتب او الاجر اذا هو المقابل الذي يحصل عليه الموظف شهريا مقابل انقطاعه لخدمة الادارة . (١)

كما عرف بانه " مبلغ من المال يتقاضاه الموظف شهريا وبصورة دورية مستمرة لقاء انقطاعه للعمل في خدمة الوظيفة التي يشغلها " . (٢)

اي الراتب يقصد به جميع المبالغ النقدية التي يتقاضاها الموظف بما فيها العلاوات والمخصصات التي يتقاضاها نتيجة اداء الاعمال المكلف بأدائها كما ان الراتب بدوره ينقسم الى عدة اقسام فهناك الراتب الاساسي والراتب الاساسي الاجمالي وايضا الراتب الاجمالي وهناك المخصصات والعلاوات وغيرها وقد عرفه التشريع الاردني في نظام الخدمة المدنية في المادة (الثانية) منه بأنه " الراتب الشهري الذي يستحقه الموظف ويتقاضاه مقابل قيامه بمهام وظيفته التي يشغلها ولا يشمل العلاوات والمخصصات من اي نوع كانت " . (٣)

ولم ينص التشريع العراقي على تعريف له في قانون الخدمة المدنية الا انه جاء النص على تعريف له في قانون التقاعد الموحد في الفقرة (١٦) من المادة (١) منه والتي نصت على انه " الراتب الذي يتقاضاه الموظف اثناء الخدمة التقاعدية بدون مخصصات " وان فترة الخدمة التقاعدية هي الفترة التي يقضيها الموظف في الوظيفة التي يشغلها منذ تعيينه وحتى تقاعده ، كما جاء في القسم (١) من امر سلطة الائتلاف المؤقتة (المنحلة) رقم (٣٠) لسنة (٢٠٠٣) والتي نصت على ان الراتب الاساسي هو " الاجر الاساسي المدفوع للعاملين في القطاع العام ولا يشمل اي علاوة او بدل مالي خاص " (٤)

نلاحظ بأن التعريف اعتبر المبالغ التي يتسلمها الموظف في القطاع العام نتيجة تأديته لأعمال وظيفته راتباً أساسياً من غير أن تشمل أية مخصصات مالية إضافية على الراتب كما أن التعريف قصر الراتب الأساسي على الموظفين الذين يعملون في القطاع العام ولم يشمل الموظف الذي يعمل في القطاع الخاص .

كما عرفه بعض الفقه بأنه " مبلغ نقدي من المال يحصل عليه الموظف من وظيفته بصفة دورية في كل شهر ويكون مستحقاً عند مباشرته لوظيفته من دون المخصصات سواء كانت ثابتة أو غير ثابتة .<sup>(٥)</sup>

أي أن المخصصات التي يحصل عليها الموظف جراء قيامه بأعمال وظيفته لا تدخل ضمن مسمى الراتب الأساسي ومما تقدم يمكن القول بأن الراتب الأساسي للموظف " هو المبلغ النقدي الذي يتقاضاه الموظف مقابل قيامه بمهام الوظيفة التي يشغلها في القطاع العام ولا يشمل هذا الراتب أية علاوات أو مخصصات مالية " ويستحق الموظف هذا الراتب من تاريخ مباشرته لمهام وظيفته وليس من تاريخ صدور قرار تعيينه فيها .<sup>(٦)</sup>

أما الراتب الاسمي الاجمالي هو كما عرفه نظام الخدمة المدنية الاردني في المادة (الثانية) منه بأنه " الراتب الاساسي مضافا اليه علاوة غلاء المعيشة " وبذلك فإن الراتب لا يمكن تسميته بالراتب الاساسي الاجمالي الا اذا اضيفت له علاوة غلاء المعيشة فاذا اضيفت امكن تسميته بالراتب الاساسي الاجمالي وكذلك فقد نص على الراتب الاجمالي في المادة ذاتها من النظام ذاته والتي جاء فيها " الراتب الاجمالي : الراتب الاساسي الاجمالي مضافا اليه جميع العلاوات الشهرية المحددة بموجب احكام هذا النظام " اي ان الراتب الاجمالي هو مجموع المبالغ المالية التي يتقاضاها الموظف لقاء ما يقوم به من اعمال تتعلق بالوظيفة التي يشغلها ويعتبر المرتب او الاجر احد عناصر العلاقة التنظيمية التي تربط العاملين بالدولة ومن ثم فانه يعتبر من قبيل النظام العام حيث يتم تحديده وفقاً للقانون .<sup>(٧)</sup>

وتمنح للموظف اضافة الى الراتب مجموعة من المخصصات والتي تكون على شكل مبالغ شهرية مقطوعة او على شكل نسبة محددة من الراتب الاساسي للموظف ويمكن تعريفها بانها " مجموعة مبالغ مالية يتقاضاها الموظف شهريا او خلال مدة معينة يحددها القانون " والمخصصات تمنح لغايات معينة منها لتمكين الموظف من مواجهة المتطلبات الاقتصادية للحياة ولتمييز الموظف عن غيره من الموظفين لان طبيعة عمله تحتاج الى كفاءة علمية او فنية غير مطلوبة في الوظائف الادارية الاخرى .<sup>(٨)</sup>

ويمكن ان نذكر اهم هذه المخصصات والتي تم ذكرها في التشريعات الوظيفية في كل من العراق والاردن ومنها " مخصصات غلاء المعيشة ، مخصصات عائلية ، مخصصات لمن يحملون شهادة علمية جامعية ، مخصصات ايفاد ، مخصصات الموقع الجغرافي ، مخصصات الخطورة ، مخصصات المنصب الوظيفي " .<sup>(٩)</sup>

ويستحق الموظف اضافة الى ما تقدم زيادة سنوية تضاف الى راتبه يستحقها عند نهاية الفترة التي يحددها القانون لاستحقاقها ويمكن تعريف العلاوة بأنها " عبارة عن مبلغ مقطوع من المال يمنح للموظف على راتبه الاساسي اذا قضى سنة خدمة في وظيفته ينتقل بعدها الى المرتبة الثانية في داخل درجته الوظيفية " .<sup>(١٠)</sup>

وإذا ما احيل الموظف الى التقاعد لإكماله السن القانوني او بعد اكماله فترة سنوات خدمة على حسب ما يحدده القانون فانه يستحق راتبا تقاعديا وقد عرفت الفقرة (تاسعا) من المادة (١) من قانون التقاعد الموحد المتقاعد بأنه " كل شخص استحق عن خدماته راتبا تقاعديا او مكافاة تقاعدية او مبلغا مقطوعا وفقا لأحكام هذا القانون " كما جاء تعريف الحقوق التقاعدية في الفقرة عاشر من المادة نفسها اذ نصت على ان " الحقوق التقاعدية : الراتب التقاعدي او المكافاة التقاعدية او المبلغ المقطوع " .<sup>(١١)</sup>

ومما تقدم نخلص الى ان راتب الموظف يشمل الراتب الاسمي اضافة الى جميع المخصصات والعلوات والزيادات المالية الاخرى التي يتقاضاها مقابل ممارسته لوظيفته وهو ما اكد عليه القضاء الاداري العراقي ففي قرار لمجلس شورى الدولة ردا على استيضاح مقدم من وزارة التعليم العالي الى المجلس جاء فيه " ترى الدائرة القانونية في الوزارة المذكورة بكتابها المذكور انفا ان الموظف وموظف الخدمة الجامعية يستحق مخصصات الخدمة الجامعية الممنوحة بموجب احكام القانون رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل اثناء تمتعه بالإجازة المرضية الخاصة مستنديين في ذلك الى نص المادة (٢/اولا) من قانون العجز الصحي رقم (١١) لسنة ١٩٩٩ وقرار ديوان التدوين القانوني رقم (١٠٠) في ٢/٥/١٩٧١ (حيث اوضح المقصود بالراتب التام هو الراتب الشهري زائدا المخصصات التي تمنح بقوة القانون ) والبند (ثامنا) من المادة (٧) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ " . (١٢)

وكذلك قراره الذي جاء فيه " وحيث ان المخصصات تدخل ضمن مفهوم الاجر الخاص المعرف بموجب القسم (١) من امر سلطة الائتلاف المذكور انفا انه (اي تعويض او بدل مالي خاص او حافز مالي يصرف للموظف او العامل في القطاع العام مقابل ما يؤديه من خدمات بما في ذلك العلوات الاسرية او المكافآت المدفوعة للموظفين او علوات الخدمة في الجامعات او علوات الوضع العلمي او علوات المؤهلات او علوات المركز او العلوات المهنية وبدلات الانتقال وعلوات الموقع الجغرافي وعلوات الخطر او اي تعويض مالي اخر مشروع يصرف للعاملين في القطاع العام ولا يمثل راتبهم الاساسي " . (١٣)

لذا ومن خلال ما تم ذكره في أعلاه فنعني بالراتب هو الراتب الاساسي مضاف اليه المخصصات التي تمنح للموظف نظير قيامه بأداء اعمال وظيفته .

## المطلب الثاني

### اثر الوقف الاحتياطي على راتب الموظف

درجت تشريعات التوظيف المختلفة على ترتيب اثر ضار للوقف الاحتياطي على راتب الموظف الموقوف يتمثل في استقطاع جزء من هذا الراتب . (١٤)

ويعتبر الاجر العنصر الاساسي في نطاق الوظيفة العامة فهو وسيلة تسمح للموظف بالمحافظة على مستواه الاجتماعي الذي يتناسب مع وظيفته وعلى ذلك فهو ليس نفقة كما يصفه بعض الشراح . (١٥)

ولذلك فان المشرع وحماية للموظف واسرته ومراعاة لكون المرتب يمثل الدخل الوحيد بالنسبة لمعظم العاملين فانه قد حمى جزءا من هذا الراتب للموظفين من جميع الفئات في حالة الوقف عن العمل وترك مصير الجزء الاخر للجهات المختصة بوقفه . (١٦)

ففي الاردن فقد نصت المادة (١٤٩/ب) من نظام الخدمة المدنية الاردني رقم (٨٢) لسنة (٢٠١٣) على ان " يتقاضى الموظف خلال مدة توقيفه عن العمل ما نسبته (٥٠%) من مجموع راتبه الاساسي وعلاواته عن الستة اشهر الاولى من تاريخ ايقافه واذا زادت مدة الايقاف على ذلك فيتقاضى ما نسبته (٢٥%) من مجموع راتبه وعلاواته " بينما نصت المادة (١٥٨) من النظام ذاته على انه " اذا ارتكب الموظف من الفئة العليا اي مخالفة مسلكية يوقف عن العمل بقرار من مجلس الوزراء وتصرف له النسبة التي يقررها مجلس الوزراء من مجموع راتبه الاساسي وعلاواته " من هذه النصوص يتضح لنا ان التشريع الاردني يميز بين صنفين او طائفتين من الموظفين فالحكم العام بخصوص كافة الموظفين باستثناء الفئة العليا هو صرف (٥٠%) اي نصف المرتب من تاريخ الايقاف واذا زادت نسبة مدة وقف الموظف احتياطيا على ستة اشهر فانه يتقاضى ما نسبته (٢٥%) اي ربع الراتب الاساسي والعلاوات التي يستحقها الموظف ويلاحظ هنا ان الادارة

ليس لها سلطة تقديرية في هذا المجال فالنص واضح الدلالة على صرف النسبة التي حددها حسب المدة التي سيستغرقها الوقف عن العمل هذا فيما يتعلق بالموظفين من الفئات من غير موظفي الفئة العليا اما فيما يتعلق بموظفي الفئة العليا فان المشرع لم يحدد نسبة القطع من الراتب وانما ترك سلطة تقديرها لمجلس الوزراء اذ اعطى لمجلس الوزراء سلطة تقديرية في تحديد النسبة التي يقرر قطعها من الراتب وهو ما اكدته المحكمة الادارية في قرار لها جاء فيه " في حال ارتكب الموظف من الفئة العليا اي مخالفة مسلكية يوقف عن العمل بقرار من مجلس الوزراء وتصرف له النسبة التي يقررها مجلس الوزراء من مجموع راتبه الاساسي وعلاواته وذلك سندا لنص المادة (١٥٨) من نظام الخدمة المدنية " . (١٧)

وبالتالي فان المحكمة الادارية المختصة لا تملك سلطة النظر في خفض هذه النسبة الواجب اقتطاعها بالنسبة للموظفين من غير الفئة العليا مهما كانت ظروف الموظف الاجتماعية واوضاعه المالية وهو امر مننقد فقد تطول مدة الوقف ويكون الموظف صاحب اسرة كبيرة ولا دخل له سوى مرتبه الوظيفي فكيف يسوغ القول مع ذلك بصرف ما نسبته (٢٥%) اي ربع مرتبه اذا استطلت مدة الوقف الاحتياطي وزادت على ستة اشهر . (١٨)

فضلا عن ان المشرع لم يحدد مدة معينة يجب على السلطة الادارية انهاء الوقف الاحتياطي خلالها وهو ما يجعل احتمالية استطالة فترة الوقف امرا واردا جدا وهو ما سيلقي بأثاره على الموظف وعلى اسرته وقد اكدت محكمة العدل العليا حق الموظف الموقوف احتياطيا في قبض جميع المبالغ الموقوفة من راتبه عند انتهاء فترة الوقف الاحتياطي حيث جاء في قرار لها " اذا كان المميز موظفا مؤقتا تسري عليه احكام المادة ١٤٠ من نظام الخدمة المدنية المتعلقة بكف اليد فيتوجب اعطاؤه الرواتب والعلاوات التي يستحقها عن المدة التي بقيت فيها يده مكفوفة عن العمل وذلك بالقدر المبين في هذه المادة " . (١٩)

اما بالنسبة لكيفية التعامل مع الجزء الموقوف من راتب الموظف فيتم التعامل معه كالاتي:

١- في حال تبرئة الموظف او حفظ التحقيق فقد قرر المشرع في هذه الحالة ان الموظف الموقوف احتياطيا اذا ثبتت براءته من المخالفة المسلكية او الجريمة التي اسندت اليه او حكم بعدم مسؤوليته عما اسند اليه فانه يستحق راتبه الاساسي كاملا مع العلاوات عن المدة التي اوقف خلالها عن العمل. (٢٠)

٢- اذا تمت معاقبة الموظف بعقوبة تأديبية غير الاستغناء عن الخدمة او العزل فيستحق الموظف الموقوف احتياطيا راتبه الاساسي وعلاواته عن المدة التي اوقف خلالها عن العمل اذا كانت لا تزيد عن ستة اشهر اما اذا زادت على الستة اشهر فيستحق نصف راتبه الاساسي مع نصف علاواته عن المدة الزائدة على الاشهر الستة . (٢١)

٣- في حالة معاقبة الموظف الموقوف احتياطا بعقوبة الاستغناء عن الخدمة او العزل فلا يستحق الموظف في هاتين الحالتين اي جزء من راتبه الاساسي وعلاواته ويلاحظ ان المشرع قرر بأن الموظف لا يستحق الجزء الموقوف من راتبه وعلاواته اذا عوقب بإحدى هاتين العقوبتين من تاريخ احالته الى المحكمة او المدعي العام او المجلس التأديبي .

وقد استقر قضاء محكمة العدل العليا على ذلك فقد جاء في قرار لها على انه " لا يستحق الموظف المكفوفة يده عن العمل في حالة عزله اي راتب عن المدة الواقعة بين تاريخ كف يده وتاريخ عزله " . (٢٢)

اما بالنسبة الى الرواتب التي تقاضاها الموظف الموقوف احتياطيا خلال فترة وقفه عن العمل فنظام الخدمة المدنية نص في المادة (١٥٦) منه على انه لا يطلب من الموظف رد المبالغ التي تقاضاها من راتبه الاساسي وعلاواته خلال مدة ايقافه عن العمل . (٢٣)

٤- في حالة وفاة الموظف الموقوف احتياطيا يلاحظ ان التشريع الاردني لم يتطرق الى راتب الموظف الموقوف احتياطيا في مثل هذه الحالة وانما جاء النص عاما اذ نص المشرع في المادة (١٦٠) من النظام على انه " توقف الاجراءات التأديبية المتخذة بحق الموظف عند

وفاته ولا يجوز الاستمرار فيها او اصدار اي قرار بشأنها بأية صورة كانت " وهو بخلاف ما جاء في التشريع العراقي من النص بصورة صريحة على صرف الرواتب الموقوفة للموظف الموقوف احتياطيا الى ورثته او من ينوب عنه حال وفاته الا انه من البديهي ان الحقوق المترتبة للمتوفى تؤول الى ورثته من دون الاجة الى النص على ذلك اما في العراق فان للوقف الاحتياطي اثرا مهما على الراتب فيما ان مصير الموظف الموقوف احتياطيا عن العمل غير محسوم فقد ذهب القانون الى حجز جزء من الراتب فطبقا لأحكام المادة (١٨) من قانون انضباط موظفي الدولة فان الموظف الموقوف عن العمل يتقاضى نصف راتبه خلال مدة الوقف الاحتياطي ويذهب رأي في الفقه الى انه يراد بالراتب في هذا المورد الراتب الاساسي والمخصصات التي يستحقها الموظف على ان يستقطع من النصف المدفوع نصف التوقيفات التقاعدية المقررة لان مدة الوقف الاحتياطي تحسب بنصفها لأغراض التقاعد في مبدأ الامر (٢٤) اي ان تصرف للموظف الموقوف انصاف راتبه كاملا مضافا اليه المخصصات التي يستحقها الا اننا نذهب الى ما ذهب اليه مجلس شوري الدولة في قراراته والتي اكد فيها على ان انصاف الرواتب التي يستحقها الموظف الموقوف احتياطيا لا تشمل المخصصات اذ ان المخصصات التي يستحقها الموظف هي بسبب ممارسته لهمله الوظيفي وبالتالي فانه لا يستحقها خلال فترة ايقافه عن العمل .

وهو ما ذهب اليه مجلس شوري الدولة في العديد من قراراته كما بيناه انفا ومنها قراره الذي جاء فيه " لا يستحق الموظف المسحوب اليد وفق المادتين (١٦) و (١٧) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المخصصات لا انصافا ولا كاملة خلال فترة سحب اليد سواء كان سحب اليد بسبب ظرف خارج عن ارادته او بسبب اقامة الدعوى ضده حتى لو ثبتت براءته من التهمة المسندة اليه " . (٢٥)

اما انصاف الرواتب الاخرى فلا يحرم منها الموظف بصفة نهائية بل يبقى امرها معلقا على ما تسفر عنه المحاكمة التأديبية للموظف الموقوف عن العمل وليس بما تسفر عنه المحاكمة الجنائية بدليل ان المشرع قد ربط في قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ بين العقوبات التأديبية التي توقع على الموظف الموقوف احتياطيا وبين انصاف الرواتب الموقوفة .<sup>(٢٦)</sup> والتي سوف يتم بيانها من خلال ما يلي :

١- في حال فصل او عزل الموظف الموقوف احتياطيا ففي هذه الحالة لا يدفع له شيء من الراتب المتبقي سواء كان فصل الموظف او عزله مستندا الى قانون الانضباط او غيره من القوانين وسواء كان الفصل او العزل ناتجا عن محاكمته تأديبيا او كان بقوة القانون كأثر لحبسه بعقوبة مقيدة للحرية .<sup>(٢٧)</sup>

ويجب ان يستند قرار الفصل او العزل المبرر لحرمان الموظف الموقوف احتياطيا من انصاف رواتبه الموقوفة الى تحقیقات او محاكمات اصولية كما يجب ان يكون الفصل او العزل ناتجا عن الاسباب التي اوقف الموظف من اجلها وعليه فاذا كان قرار الفصل او العزل لا يستند الى تحقیقات او كان لأسباب غير الاسباب التي اوقف الموظف من اجلها فان هذا الموظف يستحق انصاف رواتبه الموقوفة بالرغم من صدور القرار بفصله او عزله .<sup>(٢٨)</sup>

٢- في حال معاقبة الموظف الموقوف احتياطيا بعقوبة انقاص الراتب او تنزيل الدرجة من الواضح ان هاتين العقوبتين تؤثران في مقدار الراتب الذي سيتقاضاه الموظف لذا فان العقوبة هنا ستفقد من تاريخ سحب يده اي خصم المبلغ المطلوب (عقوبة) ثم يدفع له الباقي من انصاف رواتبه .<sup>(٢٩)</sup>

٣- في حال براءة الموظف الموقوف احتياطيا او الافراج عنه او معاقبته بغير العقوبات الواردة في الفقرة (ثانيا) من المادة (١٩) ففي هذه الحالة يتقاضى الموظف الموقوف احتياطيا الانصاف الموقوفة من راتبه كاملة .<sup>(٣٠)</sup>

ويقصد بالبراءة صدور قرار ببراءة الموظف الموقوف احتياطيا من السلطة التأديبية او المحكمة فقد يكون الخطأ الذي ارتكبه الموظف الموقوف احتياطيا لا يشكل جريمة جنائية ولكنه يشكل خطأ تأديبيا وعليه فاذا ثبتت براءة الموظف الموقوف عن العمل من الناحية الجنائية او افرج عنه وكانت التهمة المنسوبة اليه لها علاقة بواجباته الوظيفية او ارتكبا بصفته الرسمية فتدفع له انصاف رواتبه الموقوفة لكن بعد براءته من المحاكمة التأديبية او معاقبته بإحدى العقوبات المنصوص عليها في قانون الانضباط عدا عقوبتي الفصل او العزل حيث يحرم في هذه الحالة من الراتب بصورة نهائية . (٣١)

وبذلك يكون موقف التشريعين العراقي والاردني واحدا تجاه الموظف الموقوف احتياطيا والذي تتم تبرئته .

٤- في حال وفاة الموظف الموقوف احتياطيا اذا توفي الموظف الموقوف احتياطيا قبل صدور قرار قطعي في التحقيق او المحاكمة فتؤول انصاف رواتبه الموقوفة الى من له حق استيفاء الحقوق التقاعدية وفق احكام قانون التقاعد المدني وفي حالة عدم وجودهم فتؤول الى ورثته (٣٢) لان الوفاة تسقط التهمة الموجهة الى الموظف وتجعلها معدومة الاثر من الناحية القانونية ولذلك يستحق الموظف المتوفي انصاف الرواتب الموقوفة اذ تؤول في هذه الحالة الى المستحقين للحقوق التقاعدية او الورثة في حالة عدم وجودهم كما تحتسب مدة سحب اليد بكاملها لأغراض التقاعد بعد استيفاء التوقيفات التقاعدية عنها . (٣٣)

وبذلك فان قانون الانضباط قد حدد الجزء الذي يجوز اقتطاعه من راتب الموظف الموقوف احتياطيا كما حدد مصير الجزء المتبقي من الراتب الموقوف على التفصيل الذي رأيناه انفا وهذا مما يمتاز به التشريع العراقي ومما سلف فانه يمكن القول ان التشريعين العراقي والاردني اتفقا على صرف جميع الرواتب الموقوفة للموظف الموقوف احتياطيا اذا ثبتت براءته او اوقفت الاجراءات التحقيقية بحقه كما انهما اتفقا على ان الموظف الذي يعاقب بالفصل او العزل لا يستحق اي جزء

من رواتبه الموقوفة اما بالنسبة للعقوبات الاخرى التي يمكن ان تفرض على الموظف الموقوف احتياطيا فنلاحظ ان لكل من التشريعين تفصيلا خاصا على الذي بيناه سابقا فيما يتعلق بالجزء الموقوف من الرواتب وفي حال وفاة الموظف رأينا كيف ان التشريع العراقي تناول موقفه من الرواتب الموقوفة في حال وفاة الموظف بالتفصيل بينما التشريع الاردني لم يتطرق الى موقفه من الرواتب الموقوفة في حال وفاة الموظف احتياطيا عن العمل وبرأينا فان التشريع الاردني يمتاز عن التشريع العراقي في انه جعل النسبة التي تصرف للموظف الموقوف احتياطيا في فترة ايقافه عن العمل جعلها من الراتب الاساسي وعلاواته ولم يجعلها كما فعل التشريع العراقي حين ذهب الى الاخذ بصرف نصف الراتب الاساسي فقط من دون المخصصات التي يتقاضاها الموظف الموقوف عن العمل طيلة فترة وقفه عن العمل ومما تقدم فقد يوصي المشرع الاردني النص على تحديد مدة للوقف الاحتياطي لكي يتم تحديد الفترة التي يوقف راتب الموظف تبعاً لها كما ان على التشريع الاردني ولاعتبارات انسانية واجتماعية تتعلق بالموظف الموقوف عن العمل واسرته تعديل التشريع بما يجعل القطع من الراتب يعادل نصف الراتب والعلاوات التي يتقاضاها الموظف الموقوف احتياطيا طيلة فترة الوقف عن العمل وليس بنسبة (٢٥%) اذا زادت فترة الوقف الاحتياطي عن ستة اشهر كما هو معمول به حاليا .

## المبحث الثاني

### اثر الوقف الاحتياطي على ترفيع الموظف واستقالته

ان وقف الموظف احتياطيا يعد نذيرا بوجود تهمة تحقيق به ولهذا فانه من غير الممكن الاقرار بان خدماته مرضية من جميع الوجوه لذا فان حق الموظف في الترفيع او قبول استقالته يتعطل في غضون مدة الوقف الاحتياطي فاذا اسفرت نتيجة التحقيق او المحاكمة عن فصل الموظف او عزله فلا يجوز ترفيعه او قبول استقالته لانقطاع حبل

الرابطة الوظيفية اما اذا كانت النتيجة معاقبة الموظف بإحدى العقوبات التي نص عليها القانون عدا الفصل او العزل فان الاصل جواز ترفيع او قبول استقالة الموظف اذا حاز الشروط القانونية المطلوبة . (٣٤)

## المطلب الاول

### اثر الوقف الاحتياطي على ترفيع الموظف

يراد بالترقية او الترفيع " انتقال الموظف من مستوى وظيفي معين الى مستوى وظيفي اعلى يترتب عليه في الغالب زيادة المسؤوليات والواجبات وتصاحبها زيادة في الراتب الاساسي " . (٣٥)

اي ان ترقية الموظف تنقله من مستوى وظيفي الى مستوى وظيفي اخر اعلى من المستوى الذي كان فيه الموظف قبل الترقية وبذلك فهي تحمل في طياتها معنى التكريم للموظف المراد ترقيته وتعتبر الترقية من اهم العمليات التي يقوم عليها نظام الوظيفة العامة فهي لا تشبع رغبات الموظف الدائم في تحسين احواله الوظيفية والمعاشية فحسب وانما تحقق له درجة من الاستقرار النفسي وارتباطا اوثق بعمله ومن جهة الادارة تساهم عملية الترقية في الحفاظ على الموظفين العموميين وضمان درجة اعلى من التعاون من جانبهم والتكريس لخدمة المصلحة العامة . (٣٦)

ونظرا للدور الايجابي الذي ينهض به الترفيع في حياة الموظف الوظيفية من الناحيتين المعنوية والمادية وما يحظى به من تميز من زملائه ينعكس بالإيجاب على تشجيعهم للتنافس الشريف لحثهم على بذل مزيد من الجهد والابداع للفوز بأعلى مدارج السلم الاداري وما يرتبه الترفيع من اثر ايجابي على العمل الاداري ايضا يدفع مختلف

الدول على اختيار نظام ترفيع يضمن الاستقرار والطمأنينة للموظفين ويساعد على تحقيق الفاعلية للنشاط الاداري ضمانا لسير المرافق العامة بانتظام واطراد . (٣٧)

اذ تعتبر الترقية اثرا لاعتراف الادارة بكفاءة ونزاهة الموظف المنطبقة عليه شروط الترفي ومما يتعارض مع ذلك قيامها بترقية موظف اوقفته عن عمله وابعده عن اداء مهام وظيفته حيث ان في ذلك ما يتنافر مع معنى التكريم الذي يحمله معنى الترقية الامر الذي يتعارض مع الايقاف عن العمل المقترن بتحقيق يكون فيه الموظف محل شك وريبة . (٣٨)

وقد عالجت بعض القوانين الوظيفية موضوع اثر الوقف الاحتياطي على الترقية (٣٩) ففي الاردن فقد نصت المادة (٨٥) نظام الخدمة المدنية على انه " اذا احيل الموظف الى القضاء او الى المجلس التأديبي فلا ينظر في ترفيعه اذا كان مستحقا للترفيح الوجوبي الا بعد صدور القرار القضائي او التأديبي بحقه واكتسابه الصفة القطعية على ان تترك احدى الدرجات شاغرة ليتم ترفيعه اليها اذا صدر القرار ببراءته او الحكم بعدم مسؤوليته من التهمة الجزائية او المسلكية التي اسندت اليه ويعتبر تاريخ ترفيعه في هذه الحالة من تاريخ ترفيع الموظف الذي يتساوى معه في حق الترفيع وكان قد رفع قبل صدور القرار القضائي او التأديبي " ومن خلال ربط هذا النص بنص المادة (١٤٩) /١ (٢، من النظام ذاته والذي نص على انه " يوقف الموظف عن العمل بقرار من الوزير في الحالات التالية : ١/ اذا تمت احالته الى المجلس التأديبي او المدعي العام او المحكمة لارتكابه ، ٢/ اذا تمت احالته الى الجهة القضائية المختصة بموجب احكام النظام المالي المعمول به " يتضح لنا ان التشريع الاردني لم ينص صراحة على انه لا يجوز ترفيع الموظف الموقوف احتياطيا ولكنه نص على ان هذا الاثر في حال اذا احيل الموظف الى القضاء او المجلس التأديبي وبما ان التشريع الاردني نص على الموظف

المحال الى القضاء او الى المجلس التأديبي لا ينظر في ترفيعه اذا كان مستحقا للترفيع وحيث ان المشرع وفي ذات النظام قرر بأن الموظف يوقف عن العمل اذا تمت احواله الى المجلس التأديبي او المدعي العام او المحكمة او الى الجهة القضائية المختصة وتأسيسا على ما تقدم نجد ان التشريع الاردني لا يجيز ترفيع الموظف الموقوف احتياطيا وذلك لان من اسباب وقفه عن العمل هو احواله الى المجلس التأديبي او المدعي العام او المحكمة او الى الجهة القضائية المختصة والتي رتب المشرع على تحقق احد هذه الاسباب وقف ترفيع الموظف وبذلك ينظر في ترفيع الموظف في هذه الحالة اذا صدر قرار ببراءته او الحكم بعدم مسؤوليته من التهم الجزائية او المسلكية التي اسندت اليه وبمفهوم المخالفة فلا ينظر في ترفيعه اذا صدر القرار او الحكم بأنزل اية عقوبة اخرى بحقه وقد قضت محكمة العدل العليا في قرار لها حول قيام احد موظفي الجامعة الاردنية بالعمل بعد الدوام الرسمي في المستشفى الاسلامي دون الحصول على موافقة رئيس الجامعة واستعارته بعض الاجهزة الطبية من مستشفى الجامعة لاستعمالها بالمستشفى الاسلامي دون موافقة رؤسائه مما عدته المحكمة عملا مخالفا لأحكام المادتين ١٨/ج و ٤٣/ ومن نظام موظفي الجامعة رقم ٣٣ لسنة ١٩٩٧ وبالتالي فان الجهة الادارية المختصة في الجامعة اصدرت قرار اداري بتأخير ترفيع الموظف مما عدته المحكمة صحيحا وموافقا للقانون وفي ذلك فأنها تقول " يكون القرار المتضمن تأجيل ترفيعه لمدة عام واسترداد ما نسبته عشرين بالمئة من الرواتب التي تقاضاها من المستشفى الاسلامي متقفا والقانون " . (٤٠)

وقد اوجب نظام الخدمة المدنية على السلطة الادارية ان تترك احدى الدرجات شاغرة فاذا برئ الموظف من التهم المنسوبة اليه او صدر الحكم بعدم مسؤوليته يتم ترفيعه الى تلك الدرجة الشاغرة اعتبارا من تاريخ ترفيع الموظف الذي يتساوى معه في حق الترفيع وكان قد رفع قبل صدور القرار

التأديبي او الحكم القضائي<sup>(٤١)</sup> وفي هذا دليل على ان الوقف عن العمل لا يعد في حد ذاته عقوبة تأديبية ولذلك فقد حرص المشرع على حجز الدرجة للموظف الموقوف عن العمل والتي كان سيرقى اليها واحتساب الترقية في حال تبرئة الموظف الموقوف احتياطيا من تاريخ الوقف عن العمل اما في العراق فلم يشر قانون الخدمة المدنية ولا قانون الانضباط الى اي اثر للوقف الاحتياطي يتعلق بالترفيه .

بيد ان التطبيق العملي في الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة جرى على عدم ترقية او ترفيع الموظف الموقوف احتياطيا او النظر فيهما ولهذا فقد ذهب جانب من الفقه العراقي الى اعتبار الوقف الاحتياطي مانعا يؤدي الى اضطراب وضعه وكذلك فان من الصعوبة التكهّن بنتائج التحقيق ومعرفتها فقد ينتهي التحقيق بايقاع عقوبة العزل او الفصل او غيرها من العقوبات التي تجعل من شرط الكفاءة والمقدرة معيبا وهو احد شروط الترقية .<sup>(٤٢)</sup>

واري ان هذا الرأي هو عين الصواب اذ انه يدخل في مفهوم السلطة التقديرية للإدارة في اصدار قراراتها المتعلقة بترقية الموظف وهو ما ينسجم مع ما ذهب اليه القضاء الاداري العراقي والذي يرى ان للإدارة سلطة تقديرية في ترقية الموظف بعد توافر شروط محددة في القانون وهو ما قضى به في العديد من احكامه ومنها حكمه الذي جاء فيه " الترقية هي سلطة تقديرية للإدارة وليست ملزمة لها بشرط عدم الاساءة او التعسف في استخدامها عند توفر شروطها " <sup>(٤٣)</sup> وكذلك قرار مجلس شورى الدولة والذي نص على انه " ان ترقية الموظف سلطة تقديرية للإدارة عند توفر شروط الترقية من وظيفة الى اخرى وهي مجال المنافسة بين الموظفين " <sup>(٤٤)</sup> وبالتالي فان القضاء الاداري العراقي قد اقر للإدارة بسلطة تقديرية في ترقية الموظف .

وعلى ذلك فاذا اوقف الموظف احتياطيا عن العمل كان للإدارة ان تترتب في النظر في ترقيته او ترفيعه حتى حسم القضية محل التحقيق فان اسفر التحقيق عن براءة الموظف ينظر في ترقيته وعدت من الحالات التي لا دخل للموظف فيها ومن ثم تحسب له الترقية من تاريخ استحقاقه لها

وكان الوقف الاحتياطي لم يكن اما اذا ثبتت ادانته عوقب بالعقوبة الانضباطية المناسبة وترتب على ذلك تأخير ترقيته وفقا للعقوبة المعاقب بها محسوما منها فترة الوقف الاحتياطي . (٤٥)

وعلى الرغم من انه يمكن اسناد هذا الامر الى الاصول العامة للقانون الاداري وعلى وجه التحديد مبدأ سير المرفق العام بانتظام واطراد على اعتبار ان ترفيع موظف موقوف احتياطيا عن العمل عن اتهامات لم تتجل عنه بعد يؤدي بالنتيجة الى الاضرار بمصلحة الوظيفة كما لا يمكن المساواة من حيث الترفيع بين موظف متواجد على رأس عمله وبين موظف موقوف عن العمل لسبب من الاسباب ونرى انه كان من الافضل لو كان القانون صريحا في هذا المجال بحيث نص على اعتبار الوقف الاحتياطي مانعا مؤقتا للترفيع طيلة مدة الوقف عن العمل وحتى انجلاء امر التهم المنسوبة الى الموظف وهذا الامر قد يتطلب تعديلا تشريعيا بما يتناسب مع ما ذكرناه انفا ومما تقدم يتضح لنا ان التشريع الاردني كان اكثر تحوطا من التشريع العراقي فيما يتعلق بترفيع الموظف المحال الى المجلس التأديبي او الى جهة قضائية اذ ان التشريع الاردني وكما لاحظنا قد نص على تأثير الوقف الاحتياطي على ترفيع الموظف الموقوف احتياطيا عند احالته الى المجلس التأديبي او الجهة القضائية وبالتالي عند وقفه احتياطيا بينما لم يورد التشريع العراقي ما يدل على منعه من ترفيع الموظف عند احالته الى المجلس التأديبي او الجهة القضائية وبذلك يرى الباحث ان على المشرع العراقي ان يغير النصوص بان ينص على منع ترقية الموظف اثناء احالته الى جهة تأديبية او قضائية او عند وقفه عن العمل .

## المطلب الثاني

### اثر الوقف الاحتياطي على قبول استقالة الموظف

يراد بالاستقالة " الطلب الخطي الصريح الذي يتقدم به الموظف العام الى الادارة طالبا انتهاء خدماته ولا ينتج هذا الطلب اثره القانوني الا بموافقة الادارة على انتهاء خدمات هذا الموظف " (٤٦)

كما تم تعريفها بأنها " ابداء الموظف رغبة صريحة وواضحة في التخلي عن الخدمة قبل انتهاء مدتها".<sup>(٤٧)</sup>

وتمنح تشريعات الخدمة المدنية الموظف العام الحق في ان يتقدم بطلب الى الادارة لإنهاء خدماته قبل بلوغه السن المحدد للإحالة على التقاعد اذ قد تقتضي المصلحة الشخصية للموظف ان يترك الخدمة في الوظيفة العامة في بعض الاحوال دون ان يكون قد بلغ سن التقاعد او درجة العجز عن اداء واجباته فيطلب عندها من الادارة قبول الاستقالة وانهاء علاقته بالإدارة الا ان هذا الطلب لا ينتج اثره القانوني الا بموافقة الادارة والتي تملك قبول هذا الطلب او رفضه تبعا لمقتضيات المصلحة العامة .<sup>(٤٨)</sup>

والاستقالة من حيث الاصل حق الموظف ولكن هذا الحق يقابله واجب دوام سير المرفق العام واستمراره في تقديم الخدمة بانتظام ودون انقطاع لذا رتب المشرع على هذه القاعدة التقليدية المشهورة ان مجرد الاستقالة لا تنهي علاقة الموظف بالدولة بل يتعين عليه الاستمرار في العمل حتى تخطره الادارة بقبول الاستقالة ومخالفة هذه الواجب يعرض الموظف للمسؤولية .<sup>(٤٩)</sup>

ويسوغ عدم قبول استقالة الموظف الموقوف عن العمل طيلة فترة احواله الى المجلس التأديبي او الجهة القضائية بأن الموظف اذا ما تيقن ان التهمة الموجهة اليه لها مبرر وانه قد توجه له عقوبة تأديبية بسببها فانه يلجأ الى الاستقالة من الوظيفة التي يشغلها اذ قد يكون الضرر المترتب على الموظف من الاستقالة اهن من الضرر المترتب من العقوبة التأديبية وبالتالي فانه سيفضل الاستقالة وقد نص التشريع الاردني صراحة على عدم جواز قبول استقالة الموظف الموقوف احتياطيا الا بعد صدور القرار النهائي او الحكم القطعي في الدعوى التي اوقف الموظف بسببها عن العمل وذلك في نظام الخدمة المدنية في الفقرة (ب) من المادة (١٤٩) والتي جاء فيها " ولا يجوز قبول استقالة الموظف (الموقوف احتياطيا) او احواله على التقاعد او الاستيداع قبل صدور القرار النهائي او القطعي في الدعوى التأديبية او القضائية المقامة عليه " ويبدو ان العلة من وراء

هذا النص تتجلى في عدم السماح للموظف المتهم والموقوف احتياطيا بالتهرب مما قد تسفر عنه محاكمته من ادانة وبالتالي ما قد يوقع عليه من عقوبات بصفته موظفا فالعقوبات التأديبية لا توقع الا على من يحمل صفة معينة كالموظف علاوة على ان بعض الجرائم التي يرتكبها الموظف مستغلا وضعه الوظيفي قد تستوجب ايقاع عقوبات اشد من تلك التي يقترفها الشخص العادي الذي لا يتمتع بهذا الوصف او المركز الوظيفي وقد ذهب القضاء الاداري الاردني الى الاخذ بهذا الاتجاه اذ جاء في حكم له " يستفاد من المادة ١٣٩ من نظام الخدمة المدنية رقم ١ لسنة ١٩٩٨ انه عند احالة الموظف الى المجلس التأديبي او الى المدعي العام او المحكمة بمقتضى احكام المادتين ١٣٨ و ١٤٠ من هذا النظام يوقف الموظف عن العمل بقرار من الوزير ويتقاضى اعتبارا من احالته على ذلك الوجه النسبة التي يحددها الوزير من مجموع رواتبه وعلاواته على ان لا تزيد عن نصف ذلك المجموع في اية حالة من الحالات ولا يجوز قبول استقالة الموظف في هذه الحالة الى ان يصدر القرار النهائي القطعي في الدعوى التأديبية او القضائية المقامة عليه " . (٥٠)

كما جاء في قرار اخر لمحكمة العدل العليا " بما ان المستدعي ضده احال المستدعي الى المجلس التأديبي بتاريخ ٤/٦/٢٠٠٠ وتقدم المستدعي باستدعاء الى المستدعي ضده يطلب فيه قبول استقالته اعتبارا من تاريخ ٢/٦/٢٠٠٠ وكان المستفاد من نص المادة (١٣٩) من نظام الخدمة المدنية انه لا يجوز قبول استقالة الموظف قبل صدور القرار النهائي في الدعوى التأديبية وكان الثابت ان القرار النهائي في الدعوى التأديبية قد صدر بتاريخ ٢٢/٨/٢٠٠٠ فان قرار قبول استقالة المستدعي بتاريخ ١/١٠/٢٠٠٠ على ان تكون سارية من تاريخ ٢٦/٩/٢٠٠٠ لا يخالف القانون لا يرد الاحتجاج بان المستدعي تقدم اثناء نظر الدعوى التأديبية بطلب سحب استقالته ما دام لم يقدم اي بيعة على ذلك". (٥١)

مما تقدم نلاحظ بان القضاء الاداري في الاردن استقر في احكامه على الاخذ بما ذهب اليه المشرع من عدم جواز قبول استقالة الموظف الموقوف عن العمل الا بعد صدور القرار القطعي في

القضية الموقوف بسببها عن العمل والمحال لأجلها الى المجلس التأديبي او القضاء وبالرغم من هذا الارتباط بين الاستقالة والوقف الاحتياطي الا ان التشريعات الوظيفية في العراق لم تتطرق الى النص على عدم قبول الاستقالة في حالة وقف الموظف احتياطيا<sup>(٥٢)</sup> وهو ما اراه قصورا في التشريع العراقي اذ كان من الواجب على التشريع العراقي ان ينص على موقفه من استقالة الموظف عند وقفه عن العمل وذلك لأهمية هذا الموضوع وخاصة عند وقف الموظف احتياطيا اذ قد تكون جميع الادلة الموجهة ضد الموظف الموقوف احتياطيا دالة على اثبات التهمة ضده وبالتالي فان الموظف قد يستخدم حقه في الاستقالة للتهرب من العقوبات التي يمكن ان تترتب عليه فما موقف الادارة في هذه الحالة مع غياب النص القانوني الذي ينظم قبول او رفض الاستقالة في مثل هذه الحال يمكن القول بان الاستقالة هي حق من الحقوق التي كفلها القانون للموظف اذ لا اجبار في العمل من حيث المبدأ هذا قد قضت بعض القوانين صراحة بعدم جواز قبول استقالة الموظف خلال مدة الوقف عن العمل (٥٣) وقد ذهب جانب من الفقه الى انه حتى مع عدم وجود نص قانوني صريح فانه لا يمكن قبول استقالة الموظف الموقوف احتياطيا ما دام محلا للاتهام ولم يحسم وضعه بشكل نهائي وبناء على ذلك فان من حق الادارة رفض طلب استقالة الموظف الموقوف احتياطيا وذلك محافظة على سير التحقيق وعدم اعطاء الفرصة للموظف للتخلص من المسؤولية .<sup>(٥٤)</sup>

ويلاحظ ان القضاء الاداري العراقي ذهب الى ان للإدارة سلطة تقديرية في قبول او رفض استقالة الموظف الموقوف عن العمل اذ جاء في حكم له ان " قبول الاستقالة من عدمه يكون لرأي رئيس الدائرة لما له من سلطة تقديرية بناء على مقتضيات المصلحة العامة " .<sup>(٥٥)</sup>

وبذلك فان القضاء قد ربط قبول او رفض استقالة الموظف بالمصلحة العامة وجعل قبولها او رفضها سلطة تقديرية للرئيس الاداري للموظف ومما تقدم فأننا نستخلص بان التشريع الاردني كان اكثر حيطة من التشريع العراقي عندما نص صراحة على عدم جواز قبول استقالة الموظف

الموقوف عن العمل الى ان يصدر القرار النهائي والقطعي في الدعوى التأديبية او القضائية ومن خلال ما تم ذكره فان المشرع العراقي ان يعدل النصوص القانوني بما يتلاءم مع هذه الحالة وان ينص على عدم جواز قبول استقالة الموظف الموقوف عن العمل لحين صدور قرار بات في التهم التي اوقف بسببها عن العمل .

### الخاتمة:

وفي ختام البحث فقد تم التوصل الى الاستنتاجات والتوصيات التالية

#### أولاً : الاستنتاجات

١. ان الوقف الاحتياطي اجراء بالغ الأهمية بمجال تأديب الموظف العام الا انه يعد اجراء استثنائي يلجأ اليه في حال اذا اقتضت الحاجة .
٢. ان الوقف الاحتياطي يعد اجراء استثنائي الا ان القرار الصادر في وقف الموظف احتياطياً عن العمل يعد قرار نهائي .
٣. ان الوقف الاحتياطي له اثر بالغ على الموظف العام والوظيفة الا ان اثره على الموظف ابلغ واشد إضافة الى ان له تأثير على راتب الموظف طيلة فترة وقفه عن العمل حيث يتم اقتطاع جزء من راتب الموظف الموقوف عن العمل الى حين البت بأمره .
٤. يكون مترتب على وقف الموظف احتياطياً حرمانه من الترفيع لفترة معينة .

#### ثانياً : التوصيات

١. يوصي الباحث الموظف العام بان يقدم طعن امام القضاء الإداري المختص .
٢. يوصي الباحث بضرورة النص بالتشريع العراقي على اعتبار الوقف الاحتياطي مانع مؤقت الى الترفيع .
٣. يوصي بعدم جواز قبول استقالة الموظف الموقوف عن العمل الى حين صدور قرار بات في التهم التي أوقف بسببها عن العمل .

## الهوامش:

- ١- انور احمد رسلان ، نظام العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ، النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٨٣ ، ص ١٦٦ .
- ٢- علي سعد عمران ، الحقوق المالية لموظفي الخدمة المدنية (قراءة في القوانين العراقية) ، مركز الفرات للتنمية والدراسات الاستراتيجية ، مقال منشور على الموقع الالكتروني عراق القانون ، في ٢٠١٥/٩/٥ .
- ٣- المادة (٢) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ .
- ٤- امر سلطة الائتلاف المؤقتة (المنحلة) رقم (٣٠) لسنة (٢٠٠٣) منشور على الموقع الالكتروني المكتبة القانونية العراقية للحكم المحلي ، الغي بقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨) .
- ٥- فارس رشيد فهد ، الموظف والوظيفة ، بحث منشور على الموقع الالكتروني لمجلة التشريع والقضاء ، في ٢٠١٥/١١/١٠ .
- ٦- علي سعد عمران ، الحقوق المالية لموظفي الخدمة المدنية
- ٧- انور احمد رسلان ، نظام العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ، ص ١٦٩
- ٨- علي سعد عمران ، الحقوق المالية لموظفي الخدمة المدنية
- ٩- انظر الفصل التاسع من قانون الخدمة المدنية العراقي ، والفصل السادس (الرواتب والعلاوات) من نظام الخدمة المدنية الاردني والمواد (١٨ ، ١٩ ، ٢٠ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٥) من نظام الموظفين الاداريين والفنيين في جامعة اليرموك رقم (٣١) لسنة (٢٠٠٤) .
- ١٠- علي سعد عمران ، الحقوق المالية لموظفي الخدمة المدنية ، المادة (١٧) من نظام الموظفين الاداريين والفنيين في جامعة اليرموك رقم (٣١) لسنة (٢٠٠٤) .

- ١١- انظر المادة (٢) من قانون التقاعد المدني الاردني رقم (٣٤) لسنة ١٩٥٩ .
- ١٢- قرار مجلس شوري الدولة رقم ٢٠١٣/٤٨ ، في ٢٠/٥/٢٠١٣ ، منشور على موقع وزارة العدل العراقية .
- ١٣- قرار مجلس شوري الدولة رقم ٢٠٠٧/٧١ في ١٠/١٠/٢٠٠٧ ، قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام ٢٠٠٧ ، ص ٢٠٤ .
- ١٤- محمد احمد مصطفى عبد الرحمن ، الاجراءات الاحتياطية للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) ، اطروحة دكتوراه ، جامعة عين شمس ، بلا سنة نشر ، ص ٣٠٠ .
- ١٥- ناصر بن سيف بن ناصر الشامسي ، الوقف عن العمل في القانون العماني ، (دراسة مقارنة) ، اطروحة دكتوراه ، جامعة عين شمس ، مصر ، ٢٠٠١ ، ص ٣١٢ .
- ١٦- سمير ابراهيم سعادة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، بلا دار نشر ، ١٩٩٤ ، ص ٢٢٦ .
- ١٧- قرار المحكمة الادارية رقم ٢٠١٥/٨٩ في ١٣/٥/٢٠١٥ ، منشور على الموقع الالكتروني قسطاس .
- ١٨- هاني علي الطهراوي ، الوقف الاحتياطي عن العمل (كف اليد) دراسة مقارنة بين نصوص التشريعين المصري والاردني ، المجلة الاردنية في القانون والعلوم السياسية ، المجلد (٣) ، العدد (١) ، صفر ١٤٣٢هـ / كانون الثاني ٢٠١١ ، ص ١٣٠ .
- ١٩- عدل عليا قرار رقم ١٩٨٣/٣٧٢ ، في ٥/١/١٩٨٠ ، منشور على الموقع الالكتروني قسطاس ، انظر المادة (١٤٠) من نظام الخدمة المدنية رقم (٢٣) لسنة ١٩٦٦ .
- ٢٠- انظر المادة (١٥٥/أ) من نظام الخدمة المدنية النافذ والتي نصت على ان " اذا صدر القرار النهائي للمجلس التأديبي او الحكم القضائي القطعي بتبرئة الموظف المحال الى اي من هاتين الجهتين من المخالفة المسلكية او الجريمة التي اسندت اليه حسب مقتضى الحال او

- الحكم بعدم مسؤوليته عما اسند اليه او منعت محاكمته فيستحق راتبه الاساسي كاملا مع العلاوات عن المدة التي اوقف خلالها عن العمل
- ٢١- انظر المادة (١٥٥/أ) من نظام الخدمة المدنية والتي نصت على انه " اذا اسفرت محاكمة الموظف امام اي من الجهتين المنصوص عليهما في الفقرة (أ) من هذه المادة عن ادانته وايقاع عقوبة تأديبية عليه بموجب احكام هذا النظام غير عقوبة الاستغناء عن الخدمة او العزل من الوظيفة فيستحق راتبه الاساسي وعلاوته عن المدة التي اوقف خلالها عن العمل اذا كانت لا تزيد على ستة اشهر اما اذا زادت على ستة اشهر فيستحق نصف راتبه الاساسي مع نصف علاواته عن المدة الزائدة على الاشهر الستة " .
- ٢٢- عدل عليا قرار رقم ١٩٧١/٦٢ في ١٩٧١/١/١ ، منشور على الموقع الالكتروني قسطاس .
- ٢٣- انظر المادة (١٥٦) من نظام الخدمة المدنية والتي نصت على ان " لا يستحق الموظف الذي صدر القرار بالاستغناء عن خدمته او عزله من الوظيفة اي جزء من راتبه الاساسي وعلاواته اعتبارا من تاريخ احواله الى المحكمة او المدعي العام او المجلس التأديبي على ان لا يطلب منه رد المبالغ التي تقاضاها من راتبه الاساسي وعلاواته خلال مدة ايقافه عن العمل بمقتضى احكام الفقرة (ب) من المادة (١٤٩) من هذا النظام " .
- ٢٤- غازي فيصل ، سحب يد الموظف في التشريع العراقي ، مجلة العدالة ، بغداد ، العدد (تموز - اب - ايلول) ، ٢٠٠٢ ، ص ٢٩ .
- ٢٥- قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠٠٧/٧١ في ٢٠٠٧/١٠/١٠ ، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٧ ، ص ٢٠٦ .
- ٢٦- جاسم كاظم كباشي ، سحب اليد او الوقف الاحتياطي في الوظيفة العامة في التشريع العراقي والمقارن ، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد ، العراق ، ١٩٩٢ ، ص ١١٧ .

- ٢٧- انظر المادة (١٩/اولا) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام والتي نصت على ان " اذا فصل او عزل الموظف مسحوب اليد فلا يدفع له شيء من الراتب الموقوف بصرف النظر عما اذا كان فصله او عزله يستند الى هذا القانون او اي قانون اخر " .
- ٢٨- جاسم كاظم كباشي ، سحب اليد او الوقف الاحتياطي في الوظيفة العامة ، ص ١١٧ .
- ٢٩- عمار عباس الحسيني ، دليل الموظف الى التحقيق الاداري والجنائي ، ط ١ ، مكتبة السنهوري ، بغداد ، ٢٠١٤ ، ص ١٦٩ .
- ٣٠- المادة (١٩/ثالثا) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام والتي نصت على ان " اذا اسفرت نتيجة التحقيق او المحاكمة عن براءة الموظف الموقوف احتياطيا او الافراج عنه او معاقبته بغير العقوبات الواردة في الفقرة (ثانيا) من هذه المادة فتدفع له الانصاف الموقوفة من راتبه " .
- ٣١- جاسم كاظم كباشي ، سحب اليد او الوقف الاحتياطي في الوظيفة العامة ، ص ١٢١ .
- ٣٢- المادة (١٩/رابعا) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام .
- ٣٣- غازي فيصل ، سحب يد الموظف في التشريع العراقي ، ص ٣٠ .
- ٣٤- غازي فيصل ، سحب يد الموظف في التشريع العراقي ، ص ٣٣ .
- ٣٥- عثمان سلمان غيلان العبودي ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل (دراسة تحليلية - تأصيلية - مقارنة في ضوء القانون والفقهاء والقضاء) ، بلا دار نشر ، ٢٠١٢ ، ص ٥٥٨ .
- ٣٦- سليمان سليم بطارسه ، نظام الوظيفة العامة في المملكة الاردنية الهاشمية (النظرية والتطبيق) ، ط ١ ، مطبعة كنعان ، اربد ، ١٩٩٧ ، ص ١٥٦ .
- ٣٧- عادل عبد الفتاح محمد عبد العال النجار ، النظام القانوني لوقف الموظف العام احتياطيا ، اطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، ١٩٩٧ ، ص ٢٠٦ .

- ٣٨- عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الشرعية الاجرائية في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف العام ، بلا دار نشر ، ط ١ ، ٢٠٠٦ ، ص ٢٢٢ .
- ٣٩- قانون الخدمة المدنية المصري والذي نصت المادة (٦٣) منه على انه " لا يجوز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية او المحاكمة الجنائية او موقوف عن العمل في مدة الاحالة او الوقف وفي هذه الحالة تحجز وظيفة للموظف واذا يرى الموظف المحال او قضى بحكم نهائي بمعاقبته بالانذار او الخصم من الاجر لمدة لا تزيد على عشرة ايام وجب ترقيته اعتبارا من التاريخ الذي كانت ستتم فيه الترقية لو لم يحل المحاكمة ويمنح اجر الوظيفة المرقى اليها من هذا التاريخ وفي جميع الاحوال لا يجوز تأخير ترقية الموظف لمدة تزيد على سنتين " وكذلك المادة (٦٧) من قانون الخدمة المدنية الكويتي رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ .
- ٤٠- عدل عليا قرار رقم ١٩٩٨/٢٥٩ ، في ١٠/٢٥/١٩٩٨ ، منشور على الموقع الالكتروني قسطاس .
- ٤١- المادة (٥٨) من نظام الخدمة المدنية النافذ .
- ٤٢- عثمان سلمان غيلان العبودي ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة ، ص ٥٦٠
- ٤٣- اتحادية عليا عراقية / تمييز ، قرار رقم ٢٠١٣/٨٩ ، في ٦/٥/٢٠١٣ ، منشور على الموقع الالكتروني للسلطة القضائية الاتحادية .
- ٤٤- قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٨٣/٢٨٢ / انضباط / تمييز / ٢٠٠٦ في ٢٥/١١/٢٠٠٦ ، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٦ .
- ٤٥- عثمان سلمان غيلان العبودي ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة ، ص ٥٦١ .
- ٤٦- حمدي القبيلات ، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب (دراسة مقارنة) ، ط ١ ، دار وائل للنشر ، ٢٠٠٣ ، ص ١٧٣ .

- ٤٧- علي خطار شطناوي ، دراسات في الوظيفة العامة ، مطبعة الجامعة الاردنية ، عمان ، ١٤١٩هـ / ١٩٩٨م ، ص ٣٤٧ .
- ٤٨- حمدي القبيلات ، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب ، ص ١٧٢ .
- ٤٩- سليمان محمد الطماوي ، القضاء الاداري الكتاب الثالث قضاء التأديب ، دار الفكر العربي ، ١٩٧٩ ، ص ٤٠٢ .
- ٥٠- عدل عليا قرار رقم ١٩٩٨/٤٨٢ ، في ١٧/٣/١٩٩٩ ، منشور على الموقع الالكتروني قسطاس .
- ٥١- عدل عليا قرار رقم ٢٠٠٠/٥٠١ ، في ٢٥/٣/٢٠٠١ ، منشور على الموقع الالكتروني قسطاس .
- ٥٢- لم يرد النص لا في قانون الخدمة المدنية ولا في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام لا في القوانين الوظيفية النافذة الاخرى .
- ٥٣- نص المادة (٧٦) من قانون الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية لدولة الامارات العربية المتحدة رقم (٢١) لسنة ٢٠٠١ .
- ٥٤- غازي فيصل ، سحب يد الموظف في التشريع العراقي ، ص ٣٥ .
- ٥٥- اتحادية عليا عراقية / تمييز ، قرار رقم ٢٠١٠/٤ ، في ٢٨/٢/٢٠١٠ ، منشور على الموقع الالكتروني للسلطة القضائية الاتحادية .

## المصادر:

## الكتب

١. انور احمد رسلان ، نظام العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ، النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٨٣ .

٢. حمدي القبيلات ، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب (دراسة مقارنة) ، ط١ ، دار وائل للنشر ، ٢٠٠٣ .
٣. سليمان محمد الطماوي ، القضاء الاداري الكتاب الثالث قضاء التأديب ، دار الفكر العربي ، ١٩٧٩ .
٤. سمير ابراهيم سعادة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، بلا دار نشر ، ١٩٩٤ .
٥. سليمان سليم بطارسه ، نظام الوظيفة العامة في المملكة الاردنية الهاشمية (النظرية والتطبيق) ، ط١ ، مطبعة كنعان ، اربد ، ١٩٩٧ .
٦. عمار عباس الحسيني ، دليل الموظف الى التحقيق الاداري والجنائي ، ط١ ، مكتبة السنهوري ، بغداد ، ٢٠١٤ .
٧. عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الشرعية الاجرائية في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف العام ، بلا دار نشر ، ط١ ، ٢٠٠٦ .
٨. علي خطار شطناوي ، دراسات في الوظيفة العامة ، مطبعة الجامعة الاردنية ، عمان ، ١٤١٩ هـ / ١٩٩٨ م .
٩. عثمان سلمان غيلان العبودي ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل (دراسة تحليلية - تأصيلية - مقارنة في ضوء القانون والفقہ والقضاء) ، بلا دار نشر ، ٢٠١٢ .
١٠. علي سعد عمران ، الحقوق المالية لموظفي الخدمة المدنية ، المادة (١٧) من نظام الموظفين الاداريين والفنيين في جامعة اليرموك رقم (٣١) لسنة (٢٠٠٤) .

#### الرسائل

١. جاسم كاظم كباشي ، سحب اليد او الوقف الاحتياطي في الوظيفة العامة في التشريع العراقي والمقارن ، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد ، العراق ، ١٩٩٢ .
٢. عادل عبد الفتاح محمد عبد العال النجار ، النظام القانوني لوقف الموظف العام احتياطيا ، اطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، ١٩٩٧ .

٣. محمد احمد مصطفى عبد الرحمن ، الاجراءات الاحتياطية للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) ، اطروحة دكتوراه ، جامعة عين شمس ، بلا سنة نشر .
٤. ناصر بن سيف بن ناصر الشامسي ، الوقف عن العمل في القانون العماني ، (دراسة مقارنة) ، اطروحة دكتوراه ، جامعة عين شمس ، مصر ، ٢٠٠١ .

### البحوث المنشورة

١. غازي فيصل ، سحب يد الموظف في التشريع العراقي ، مجلة العدالة ، بغداد ، العدد (تموز - اب - ايلول) ، ٢٠٠٢ .
٢. هاني علي الطهراوي ، الوقف الاحتياطي عن العمل (كف اليد) دراسة مقارنة بين نصوص التشريعين المصري والاردني ، المجلة الاردنية في القانون والعلوم السياسية ، المجلد (٣) ، العدد (١) ، صفر ١٤٣٢ هـ / كانون الثاني ٢٠١١ .

### المواقع

١. علي سعد عمران ، الحقوق المالية لموظفي الخدمة المدنية (قراءة في القوانين العراقية) ، مركز الفرات للتنمية والدراسات الاستراتيجية ، مقال منشور على الموقع الالكتروني عراق القانون ، في ٢٠١٥/٩/٥ .
٢. فارس رشيد فهد ، الموظف والوظيفة ، بحث منشور على الموقع الالكتروني لمجلة التشريع والقضاء ، في ٢٠١٥/١١/١٠ .

### الأنظمة

١. نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ .

٢. امر سلطة الائتلاف المؤقتة (المنحلة) رقم (٣٠) لسنة (٢٠٠٣) منشور على الموقع الالكتروني المكتبة القانونية العراقية للحكم المحلي ، الغي بقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨) .
٣. نظام الخدمة المدنية الاردني والمواد (١٨ ، ١٩ ، ٢٠ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٥) من نظام الموظفين الاداريين والفنيين في جامعة اليرموك رقم (٣١) لسنة (٢٠٠٤) .

### القوانين

١. قانون التقاعد المدني الاردني رقم (٣٤) لسنة ١٩٥٩ .
٢. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لعام ١٩٩١ .
٣. قانون الخدمة المدنية المصري رقم (١٨) لسنة ٢٠١٥ .
٤. قانون الخدمة المدنية الكويتي رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ .
٥. قانون الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية لدولة الامارات العربية المتحدة رقم (٢١) لسنة ٢٠٠١ .

### القرارات

١. قرار مجلس شوري الدولة رقم ٢٠١٣/٤٨ ، في ٢٠١٣/٥/٢٠ ، منشور على موقع وزارة العدل العراقية .
٢. قرار مجلس شوري الدولة رقم ٢٠٠٧/٧١ في ٢٠٠٧/١٠/١٠ ، قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام ٢٠٠٧ ، ص ٢٠٤ .
٣. قرار المحكمة الادارية رقم ٢٠١٥/٨٩ في ٢٠١٥/٥/١٣ ، منشور على الموقع الالكتروني قسطاس .

٤. قرار رقم ١٩٨٣/٣٧٢ ، في ١٩٨٠/١/٥ ، منشور على الموقع الالكتروني قسطاس ، انظر المادة (١٤٠) من نظام الخدمة المدنية رقم (٢٣) لسنة ١٩٦٦ .
٥. قرار رقم ١٩٧١/٦٢ في ١٩٧١/١/١ ، منشور على الموقع الالكتروني قسطاس .
٦. قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠٠٧/٧١ في ٢٠٠٧/١٠/١٠ ، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٧ ، ص ٢٠٦ .
٧. قرار رقم ١٩٩٨/٢٥٩ ، في ١٩٩٨/١٠/٢٥ ، منشور على الموقع الالكتروني قسطاس .
٨. قرار رقم ٢٠١٣/٨٩ ، في ٢٠١٣/٥/٦ ، منشور على الموقع الالكتروني للسلطة القضائية الاتحادية.
٩. قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٨٣/٢٨٢ / انضباط / تمييز / ٢٠٠٦ في ٢٠٠٦/١١/٢٥ ، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٦ .
١٠. قرار رقم ١٩٩٨/٤٨٢ ، في ١٩٩٩/٣/١٧ ، منشور على الموقع الالكتروني قسطاس .
١١. قرار رقم ٢٠٠٠/٥٠١ ، في ٢٠٠١/٣/٢٥ ، منشور على الموقع الالكتروني قسطاس .
١٢. قرار رقم ٢٠١٠/٤ ، في ٢٠١٠/٢/٢٨ ، منشور على الموقع الالكتروني للسلطة القضائية الاتحادية .