

السلطة التقديرية للإدارة في قرار سحب يد الموظف

أ.م.د. . حيدر عبد النبي طولي م.زيد عجمي بشيت الركابي

كلية القانون / جامعة سومر

Email : z.ajmi@uos.edu.iq

hayderabdulnabitooly@gmail.com

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن سلطة الإدارة في مجال سحب اليد للموظف أو المكلف بخدمة عامة، إذ يعد هذا الأسلوب من قبيل الأساليب الاحترازية التي تتبعها الإدارة، أثناء فترة التحقيق الإداري عندما تُثار إشكالية معينة في الحياة الوظيفية للموظف، هذا وقد تناول الباحث في هذه الدراسة، كل ما يتعلق بأسلوب سحب اليد إذ تم اللجوء إلى التشريعات العراقية والمقارنة، فقد أشار المشرع العراقي إلى سحب اليد في نص المادة (١٦) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل وقد أسماه بسحب اليد، أما المشرع المصري فقط أطلق على هذا النوع من الأساليب الاحترازية (بالوقف الاحتياطي)، كما أشار الباحث إلى أنواع سحب اليد وقد أوضحها من خلال سحب اليد الوجوبي، وسحب اليد الجوازي، هذا وقد أشرنا من خلال الاستدلال بقرارات قضائية، بأن سحب اليد هو إجراء إداري قابل للطعن، وأخيراً فقد توصل الباحث إلى أهم النتائج والتوصيات وكان من بينها تتمتع الإدارة بالسلطة التقديرية في مجال سحب اليد في حال شعورها بأن بقاء الموظف قد يشكل ضرراً على سير العمل الوظيفي، ولكن تبقى رقابة القضاء قائمة باعتباره قراراً إدارياً قابلاً للطعن، كما نقترح على المشرع بأن يتم إبعاد الموظف نهائياً عن الدائرة، فقد يتمكن الموظف المسحوبة يده من الوصول إلى ملفات أو معلومات قد تساعد على ضياع الحقائق، ولا يكفي الإيقاف عن العمل من إمكانية تواجده داخل المرفق الحكومي .

الكلمات المفتاحية: السلطة، التقديرية، الإدارة، قرار، سحب، اليد

The discretion of administration in a decision of suspend an official employee

Assist. Prof. Dr. Haider Abdul Nabi Tawali

Email : hayderabdulnabitooly@gmail.com

Lect. Zaid Ajami Bashit Al-Rikabi

Email : z.ajmi@uos.edu.iq

College of Law / University of Basrah

Abstract

This study aimed to reveal the authority of the administration in the field of withdrawing the discretion of the employee or the person assigned to a public service, as this method is considered as one of the precautionary methods followed by the administration, during the period of the administrative investigation when a specific problem arises in the employee's career life. This has been addressed by the researcher in this study All that is related to the method of discretion, since Iraqi legislation and comparison have been resorted to. The Iraqi legislator referred to the discretion in the text of Article(16) of the 1991 Discipline Law of State and Public Sector Employees No. (14) of amended and he called it discretion, as for the Egyptian legislator Only this type of precautionary method was called (precautionary endowment), as the researcher referred to the types of discretion, and he explained it through the obligatory discretion, and the withdrawal of the permissible authority, and this we have indicated through inference by judicial decisions, that discretion is an administrative procedure subject to appeal. Finally, the researcher reached the most important findings and recommendations, and among them the administration has the discretionary power in the field of discretion in the event that it feels that the employee's survival may constitute harm to the functioning of the job. An appeal, and we suggest to the legislator that the employee be permanently removed from the department, as the employee who withdraws his authority may be able to access files or information that may help the facts to be lost, and suspension from work is not sufficient for his presence inside the government facility.

Key words: authority, discretion, management, decision, discretion

المقدمة

أهمية البحث

يعد موضوع سحب يد الموظف من أهم المواضيع التي هي على تماس مباشر مع العمل الوظيفي ويتبع هذا الإجراء عادةً مع الأشخاص الذين يشغلون أماكن حساسة في الوظيفة العامة، بالتالي نجد أن أهمية الدراسة تكمن في مديات السلطة الممنوحة للإدارة في فرض هذا الإجراء، وتوضيح الغاية المتوخاة منه في حال اتباعه.

إشكالية البحث

تكمن إشكالية هذه الدراسة في الأسئلة الآتية:-

- ١- مدى سلطة الإدارة التقديرية في مجال سحب يد الموظف؟ وماهي الآثار المترتبة على قرار السحب؟
- ٢- الكشف الواضح والجلي عن مفهوم سحب اليد باعتباره قراراً إدارياً احترازياً؟
- ٣- بيان الإجراءات المتبعة في من حيث منح الموظف حقوقه المالية كلاً أم جزءاً أثناء فترة سحب اليد؟
- ٤- توضيح الغاية المقصودة من إجراء سحب اليد؟

منهجية البحث

اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج التحليلي، لغرض تحليل النصوص القانونية المنصوصة والمتعلقة في هذه الدراسة، كذلك تحليل القرارات القضائية الصادرة من المحاكم الإدارية، كما اعتمد الباحث على المنهج المقارن لبيان الفوارق الجوهرية بين التشريعات المقارنة، والقرارات القضائية . هذا وقد تم تقسيم الدراسة على مبحثين تناولنا في المبحث الأول ماهية سحب اليد، أما المبحث الثاني فقد خصص إلى السلطة المختصة بقرار سحب اليد وآثاره.

المبحث الأول/ ماهية سحب اليد

إن الموظف هو العنصر الأساس في المنظومة الإدارية وذلك بحكم إدارته لأعمال الوظيفة العامة، بما يهدف خدمة الصالح العام واستمرار سير المرفق العام بانتظام ، لذا فإن أي مخالفة انضباطية تصدر منه تؤثر في سير الوظيفة العامة، يعطي الحق للإدارة أن تتخذ إجراءً احترازيًا لاعتبارات قانونية أو لمقتضيات الصالح العام ، ألا وهو (سحب يده) من دون حيف أو جور على حقوق الموظف، وفق ما تقضي به القواعد العامة التي تنظم علاقة الموظف بالوظيفة ، ومن قبل الجهات التي تمتلك الصلاحيات بذلك (كالوزير المختص أو رئيس الدائرة التي يعمل بها الموظف)، كما يمكن للجانب التحقيقي أن توصي بسحب يد الموظف المخالف إذا رأت أن بقاءه يضر بالمصلحة العامة^(١).

وللإدارة أن تسحب يد الموظف وجوباً أو جوازاً ، كما أن لقرار سحب اليد العديد من الآثار التي تنعكس على المركز القانوني والمالي للموظف، وسنوضحها تباعاً.

المطلب الأول / مفهوم سحب اليد

لا بد لنا التطرق إلى معنى سحب اليد ، على الرغم من اختلاف التسميات بهذا الشأن، فإن المشرعين الفرنسي والمصري، أسماه بالوقف الاحتياطي ، بينما مشرعنا في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام أطلق عليه مصطلح سحب اليد ، وهو ليس بعقوبة وإنما هو إجراء احترازي ، بهدف حماية المصلحة العامة أو سير التحقيق.

الفرع الأول/ تعريف سحب اليد

تعددت التعاريف بشأن ، مفهوم سحب اليد فقد عرفه بعض الفقهاء " بأنه إجراء احترازي من إجراءات التحقيق التي يلجأ إليه الوزير أو رئيس الدائرة ، يهدف إلى إبعاد الموظف المتهم بارتكابه مخالفة بصورة مؤقتة عن الوظيفة ، خشية أن يكون بقاءه مضراً بالمصلحة العامة أو بسير التحقيق ، وهو بذلك جوازي يتم من قبل الوزير أو رئيس الدائرة التي يعمل فيها الموظف المخالف"^(٢) ويعرف بأنه "منع الموظف المخالف من ممارسة أعمال وظيفته رغماً عنه وبصورة مؤقتة مع احتفاظه بالصفة الوظيفية"^(٣).

كما عرفه الفقيه (بلانيه) : إجراء احتياطي مؤقت تلجأ إليه الإدارة أو يتم بقوة القانون بقصد إبعاد الموظف عن عمله عندما يتعرض لإجراءات تأديبية أو جنائية فيمتنع عليه ممارسة أعمال الوظيفة خلال مدة التوقيف^(٤).

أما القضاء المصري ، فقد أسمى سحب اليد (بالوقف الاحتياطي) إسقاط ولاية الوظيفة العامة الممنوحة للموظف إسقاطاً مؤقتاً، من شأنها أن توقف عمله، ولا يجوز له أن يمارس أعمال

وظيفته خلال هذه الفترة، هذا وقد يوجه للموظف تهماً، مما يقتضي ذلك سحب يد الموظف مؤقتاً من أجل إكمال الإجراءات التحقيقية الأصولية بحقه.^(٥)

هذا وقد استقر الفقه والقضاء المصري والفرنسي على أن سحب اليد أو الوقف الاحتياطي لا يعد عقوبة انضباطية كما هو الحال بالنسبة للعقوبات ولا يتطلب في حال قيامه الإجراءات الشكلية المطلوبة في فرض العقوبات الانضباطية^(٦).

ومن الجدير بالذكر فإن مشرنا العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام ، لم يعتبر سحب اليد عقوبة انضباطية والدليل على ذلك أنه ذكر العقوبات على سبيل الحصر في المادة ٨ من قانون الانضباط لموظفي الدولة والقطاع العام ، أما في الجانب الآخر فيما يتعلق بإمكانية الطعن بقرار سحب اليد من عدمه، فقد أشار القضاء الفرنسي في ذلك بأحد قراراته الصادر بتاريخ ١٩٧٧/٦/٢٤ المتضمن قبول الطعن بقرار الوقف الاحتياطي باعتباره قراراً إدارياً ، كما يمكن للموظف الطاعن أن يطلب التعويض على ذلك.، أما القضاء المصري فقد أشار في أحد قراراته الصادر بتاريخ ١٩٥٩/٦/٢٦ إلى أن سحب اليد قرار نهائي لا يجوز الطعن به، بسبب إفصاح الإدارة بما تمتلكه من سلطة تأديبية.^(٧)

أما القضاء الإداري العراقي فقد اعتبر قرار سحب اليد قراراً إدارياً قابلاً للطعن ويكون ذلك أمام مجلس الانضباط العام محكمة قضاء الموظفين حالياً^(٨) ، علاوة على ذلك نجد أن الدستور العراقي قد أشار صراحةً في نص المادة (١٠٠) إلى عدم تحصين أي قرار من الطعن^(٩) نخلص مما تقدم ان المقصود بسحب اليد هو اجراء مؤقت يمنع الموظف من ممارسة وظيفته لمصلحة تحقيق يجري معه أو لمصلحة عامة تقدرها السلطة المختصة بفرضه أو توقيفه من جهة ذات اختصاص^(١٠).

الفرع الثاني/ أنواع سحب اليد

إن من مقتضيات الصالح العام أو لمصلحة التحقيق اتخاذ إجراء احتياطي، وهو سحب يد الموظف من الوظيفة من قبل الجهة المختصة وأن قرار السحب أما أن يكون جوازي أي يدخل ضمن جوانب التقدير للإدارة أو يكون وجوبياً بحكم القانون، ولا مجال للإدارة هنا للتقدير حيث تكون سلطتها مقيدة.

أولاً- سحب اليد جوازي :- وفي هذا الإطار نجد أن الإدارة تمتلك السلطة التقديرية، في سحب يد الموظف من عدمه، حسب تقديرها ما إذا كان بقاء الموظف المخالف فيه تهديد أو ضرر بالمصلحة العامة أم لا، ويكون ذلك من خلال تقديرها للظروف وطبيعة نوع المخالفة التي ارتكبها الموظف، فإذا ارتكب فعلاً يعد جنحة أو جناية نجد أنه من الواجب وقف الموظف المخالف عن

العمل، لكون فعلة يعد خطيراً يضر بالمصلحة العامة، أما إذا كانت المخالفة بسيطة فتكتفي الإدارة بفرض العقوبات البسيطة بما تتلاءم مع المخالفة وحسب ما حددتها القوانين ذات العلاقة ، إن قرار الإدارة في هذا الحالة يؤثر في المركز الوظيفي للموظف بالتالي فهو قرار إداري منشأ وليس كاشفاً، كما إن قرار الإدارة بسحب يد الموظف مقيدا بالمدة القانونية عدم تجاوزه (٦٠ يوما) كما هو في التشريع العراقي و (٣ أشهر) في التشريع المصري، هذا من جانب، كما أنه مقيداً بوجوب أن يكون هناك تحقيق مع الموظف المخالف، من قبل الجهات المختصة ، وأن يصدر قراراً إدارياً بالسحب.

ثانياً- سحب اليد وجوبياً: وفقاً لهذا المصطلح تكون جهة الإدارة ملزمة بسحب يد الموظف المرتكب لمخالفة انضباطية دون أن تكون لجهة الإدارة أية سلطة تقديرية بذلك، فتكون مقيدة بحكم القانون شرط توفر الأسباب الموجبة لسحب اليد الوجوبي ، أما نص المادة (٨٤) من نظام العاملين المدنيين للدولة المصرية رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ فقد أسمى سحب اليد الوجوبي (الوقف عن العمل بقوة القانون) كما هو الحال بحبس الموظف بموجب قرار قضائي سواء كان ذلك القرار نهائياً بعد صدور حكم بحقه، أو بصور قرار توقيف المتهم من قبل الجهة المختصة قضائياً في جرائم ذات طابع جنائي، فالمشرع العراقي في قانون الانضباط وخاصة في المادة (١٦) قضى بوجوب سحب يد الموظف إذا أوقف من جهة ذات اختصاص ، خلال مدة توقيفه ، أما إذا تعرض الموظف للخطف فإن هذه الحالة تخرج عن نص هذه المادة ، فلا يلزم القانون الإدارة بسحب يد الموظف^(١١)، وفي قرار لمجلس شورى الدولة المرقم ٦/٢٠١٤ في ٢١/١/٢٠١٤ جاء فيه إن وزارة التربية تستوضح بكتابها المرقم (٢٩٦٤) في ١٤/٨/٢٠١٣ الرأي من مجلس شورى الدولة في شأن سحب يد الموظف المفرج عنه بكفالة لحين حسم الدعوى، ويصار إلى فك يده وإعادته إلى الوظيفة لحين المحاكمة النهائية واكتساب الحكم الدرجة القطعية حتى يصار إلى فك يده وللأسباب التي ذكرتها الوزارة وضح المجلس أن المانع من استمرار الموظف في وظيفته وسحب يده هو لعدم قدرته على أداء أعمال وظيفته بسبب توقيفه من جهة مختصة وحيث إذا زال المانع عاد الممنوع، وتأسيساً على ما تقدم من أسباب يرى المجلس: "ينهى سحب يد الموظف الموقوف ويعاد إلى الوظيفة إذا أطلق سراحه بكفالة"^(١٢).

بالتالي فإن قرار سحب اليد يعد من القرارات الإدارية القابلة للطعن أمام الجهة المختصة ، ليتولى القضاء بسط سلطته على رقابة القرار بسحب اليد وإصدار حكمة بشأنه.

المطلب الثاني/ شروط سحب يد الموظف

يعد قرار سحب يد الموظف من القرارات المؤثرة ليس في المركز الوظيفي للموظف وما يرتبط بذلك المركز من حقوق مالية كالراتب والمخصصات وأيضا العلاوات والترفيعات ، وإنما يكون

لهذا القرار أثر في المركز الاجتماعي للموظف كونه فردا في المجتمع ، ويؤثر في حقوقه الاجتماعية ومنها حق الفرد بالعمل ، وهو حق كفلته الصكوك الدولية والتشريعات الداخلية كالدساتير ، مثل الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ الدائم^(١٣) ، مما يترتب على ذلك إن السلطة التقديرية التي تتمتع بها الإدارة بسحب يد الموظف لمقتضيات المصلحة العامة وهو مصطلح واسع ومرن لابد أن يكون وفق شروط معينة وهي :-

الفرع الأول/ صدور قرار إداري بسحب يد الموظف من جهة مختصة

إن الجهة المختصة هنا هي التي تمتلك القدرة والصلاحيات في إصدار قرار السحب ، فالمشرع الفرنسي خول سلطة سحب اليد للسلطة التأديبية ، وهي السلطة التي تمتلك حق فرض العقوبات ، كالوزير ورئيس الدائرة ، إلا أنهم ليس لهم الحق في تخويل صلاحياتهم بسحب يد الموظف المخالف إلى جهة أخرى لعدم وجود نص يقضي بذلك^(١٤) ، أما المشرع المصري فقد أشار إلى صلاحية كلا من الوزير والمحافظ حصرا بسحب اليد ، إلا أنه اختلف مع المشرع الفرنسي حيث أجاز للوزير ورئيس الدائرة تخويل صلاحية سحب يد الموظف المخالف إلى مدراء الإدارات العامة ، وحدد مدة سحب اليد ب (٣ أشهر) أما المشرع العراقي فلم يجز التخويل فقد حصرها للوزير أو رئيس الدائرة بسحب يد الموظف مدة لا تتجاوز (٦٠ يوما) ، ولقد قضى (مجلس الانضباط سابقاً محكمة قضاء الموظفين حالياً) بقرارها المرقم (٧٧/٣٦٧ في ١٢/٣١ / ١٩٧٧) ، " بأن سحب اليد متروك للوزير أو رئيس الدائرة ولا رقابة للمحكمة أعلاه عليه باعتباره ليس عقوبة انضباطية "

الفرع الثاني/ وجود تحقيق مع الموظف المخالف

يشترط في سحب اليد أن يكون هنالك تحقيق إداري، تجاه موظف مخالف، وفي هذا الشأن فإن الإدارة تمارس سلطاتها التقديرية، على أن يكون السحب مبنى على تحقيق مصلحة عامة فلا يمكن سحب يد أي موظف مخالف في حال انعدام الأسباب الموجبة لذلك، كما أن سلطة القضاء قائمة كجهة رقابة تراقب أعمال الإدارة، كما أن سحب اليد يدور وجودا وعدما مع التحقيق ، فلا يجوز سحب يد الموظف مالم يثبت بتحقيق أن بقاءه مضر بالمصلحة العامة أو بمجريات التحقيق^(١٥).

هذا وقد ذهب المشرع المصري في قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم (١١٥) لسنة ١٩٨٣ في نص المادة (٨٣): " لكل من السلطة المختصة ومدير النيابة الإدارية حسب الأحوال أن يوقف العامل عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك....."^(١٦) .

أما المشرع الأردني، فقد أشار في قانون الخدمة المدنية إلى سحب اليد وجعل للإدارة السلطة في اتخاذ الإجراء وإيقاف الموظف عن العمل، إذ نص على "يوقف الموظف عن العمل بقرار من الوزير في الحالات الآتية: أولاً- 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 ثانياً- إذا تمت إحالته من المدعي العام إلى المحكمة لارتكابه أي جنائية أو جنحة مخلة بالشرف"^(١٧)، أن تكون هنالك مصلحة ملحة لاتخاذ الإجراء والمتمثلة بوجود تحقيق مع موظف مخالف .

وقد تناول القضاء المصري سحب اليد في إحدى قراراته الصادرة عن المحكمة الإدارية العليا، معتبراً بها أن المصلحة الأساسية لسحب يد الموظف والمكلف بخدمة عامة، لا يقتصر على التحقيق الإداري بل يمكن أن يُتخذ الإجراء أثناء التحقيق الجنائي لاتحاد السبب والعلّة، فقد أشارت بالأحكام الصادرة بتاريخ ١٩٧٠/٤/٢٦، والحكم الصادر بتاريخ ١٩٩٧/٩/٣^(١٨) .

ومن خلال ما تقدم نجد أن المشرع الأردني والمصري قد ساروا بذات الاتجاه وهو أن سحب اليد لا يقتصر على مرحلة التحقيق الإداري بل يشمل التحقيق الجنائي، على العكس من المشرع العراقي الذي لم يورد بصورة صريحة وإنما ضمنها من خلال القول " إذا أوقف الموظف من جهة ذات اختصاص فعلى دائرته أن تسحب يده من الوظيفة طيلة مدة التوقيف"^(١٩).

كما ان استمرار الموظف المخالف في الدوام رغم صدور قرار بسحب يده، ففي هذه الحالة يكون الموظف امام مخالفة تأديبية جديدة، يستحق العقاب الانضباطي عليها، وتعد اعماله، بمثابة الاعمال المعدومة الصادرة من شخص غير مختص كأعمال الموظف الفعلي.

المبحث الثاني / سلطة الإدارة في قرار السحب وآثاره

بعد الإشارة إلى مفهوم سحب اليد وبيان حالاته وشرطه ، لابد لنا أن نسلط الضوء على الجهة التي تختص بإصدار قرار سحب يد الموظف، وبيان أنواع ذلك السحب، من حيث كونه وجوبياً أم جوازيّاً ، لذا سنقسم هذا المبحث على فرعين ، الأول نخصه للمبحث في السلطة المختصة بإصدار قرار السحب ، والثاني نتناول فيه أنواع السحب.

المطلب الأول/ السلطة المختصة بسحب اليد وحالاته

لقد أشارت المادة (١٧) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام للجهة التي تختص بسحب يد الموظف وهذه الجهات هي من لديها القدرة على سحب يد الموظف وقد تمثلت بالوزير المختص أو اللجنة التحقيقية.

الفرع الأول/ الوزير أو رئيس الجهة المختصة أو اللجنة التحقيقية

والوزير المعني فقد ورد تعريفه في القانون الانضباطي العراقي بالقول " الوزير المختص ويعتبر رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة وزيرا لأغراض هذا القانون "(٢٠). كما هو المعني كذلك بتولي فرض العقوبات المنصوص عليها حصر في المادة (٨) من القانون، بالتالي فهو الذي يملك قرار سحب اليد ولا يجوز تحويل تلك الصلاحية لغيره رئيس الدائرة: "وهو وكيل الوزارة ومن هو بدرجته من أصحاب الدرجات الخاصة ممن يديرون تشكيلا معيناً والمدير العام أو أي موظف آخر يخوله الوزير صلاحية فرض العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون".

مما تبين نجد أن المشرع حصر جهة سحب اليد بيد الوزير ورئيس الدائرة حصراً، ولم يجيز تفويض غيرهم في اتخاذ قرار سحب اليد، بينما المشرع المصري أجاز تفويض المدراء العامين بقرار سحب اليد، إذ نص على "لكل من السلطة المختصة ومدير النيابة الإدارية حسب الأحوال" كذلك بالنسبة للمشرع الأردني فقد أشار للجهات المختصة بسحب يد الموظف إذ أشار في المادة ١٤٩ من قانون الخدمة المدنية رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧ إلى السلطة المختصة بسحب اليد وجعلها بيد الوزير ضمن أسباب محددة ومن بين الأسباب إذا أُحيل الموظف إلى المحاكم الجزائية فيكون السحب جوازياً.

أما اللجنة التحقيقية فإن لها الحق بذلك بعد التحقيق مع الموظف المتهم بارتكابه المخالفة ، وإذا كان هناك مقتضى لسحب يده من الوظيفة للحفاظ على حيادية التحقيق أو الأدلة والمعلومات للجنة أن توصي بسحب يد الموظف بأي مرحلة من مراحل التحقيق، باعتبار أن اللجنة هي الجهة المختصة في ذلك، ولديها المعرفة الكافية فيما يتعلق بمدى الأضرار في حال بقاء الموظف مستمراً في عمله(٢١).

الفرع الثاني/ حالات سحب اليد

لقد تناول المشرعان المصري والعراقي الحالات التي يتم بها سحب اليد، توخياً لتحقيق المصلحة العامة، وهذه الحالات هي:

انقطاع الموظف عن مزاولة عمله اليومي، بسبب توقفه من الجهات ذات اختصاص، فهناك إلزام وجوبي على الدائرة بأن تسحب يد الموظف المخالف من الوظيفة طيلة مدة التوقف(٢٢)، كحالة توقيفه من قبل جهات أمنية أو تشكيلات الجيش أو حالة حبسه احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي غير نهائي، من شأن ذلك أن يكون بقاءه مضرراً بالمصلحة العامة .

وفي هذا السياق ذهب مجلس شورى الدولة العراقي في القضية رقم ٤٠ / قضاء موظفين / تميز / ٢٠١٤ ف المؤرخة في ١٩ / ٢ / ٢٠١٥ " يعاقب الموظف بالعزل إذا ارتكب فعلا يجعل من بقاءه في الوظيفة مضرا بالمصلحة العامة "(٢٣) ، فيكون سحب يد الموظف وجوبياً بحكم القانون بعد إشعار دائرته بذلك من قبل ذويه أو الجهات المختصة(٢٤).

إذا قام الموظف بفعل يحضره القانون ، وتبين للإدارة أن بقاءه من شأنه الأضرار بالمصلحة العامة، أو بمصلحة التحقيق الإداري عن تلك المخالفة السلبية ، فهنا يترك المشرع مجالات تقديرية للإدارة بين سحب يد الموظف من عدمه إذا لم يكن هناك ضرراً بالمصلحة العامة أو مصلحة التحقيق ، كما أن جهة الإدارة إذا أصدرت قراراً إدارياً بسحب يد الموظف من وظيفته فإن القانون ألزمها (قيدها بالمدة القانونية للسحب) ألا وهي أن لا تتجاوز (٦٠ يوماً) غير قابلة للتمديد، أما في القانون المصري فإن مدة السحب تتحدد ب (٣ أشهر) ولا يجوز تمديد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة في مصر ، ويعاد إلى الوظيفة بعد انتهاء المدة ، ما لم يكن هناك مانع ، وإلا يتم تنسيبه إلى وظيفة أخرى ، وفي هذا السياق فقد أيد مجلس الدولة المصري في فتواه ١٩٢٥/١/٢٠ جواز الوقف (سحب اليد) بقولها " فيجوز الوقف للصالح العام لا بمفهوم عبارة النص وإنما بمفهوم الموافقة فقد أجاز النص الوقف إذا اقتضت مصلحة التحقيق فمن باب أولى يجوز إذ اقتضى الصالح العام لأن مصلحة التحقيق من الصالح العام "

أما المشرع المصري فقد نص في المادة (٨٣) من قانون نظام العاملين المدنيين على حالات أحيى بها سحب اليد ففي حال اقتضاء مصلحة التحقيق يمكن أن يتم سحب يد الموظف ولكن في حدود المدة المقررة وهي ثلاثة أشهر ، وخلاف ذلك لا تتمتع الإدارة بأي سلطة تقديرية للتمديد ويبقى الأمر متروكاً لقرار المحاكم التأديبية.

كذلك بالنسبة إلى اللجنة التحقيقية يمكن لها أثناء مرحلة التحقيق مع الموظف المنسوبة إليه مخالفة ، إذا شعرت بريئة أو خوف من إخفاء الأدلة أو التلاعب بها من قبل الموظف المقصود، فلها أن توصي بمذكرة تحريرية إلى السلطة المختصة بسحب يد الموظف بأي مرحلة من مراحل التحقيق ، وللسلطة المختصة هنا السلطة التقديرية في سحب يد الموظف المخالف من عدمه.

المطلب الثاني/ الآثار المترتبة على قرار سحب يد الموظف المخالف

يترتب على قرار سحب يد الموظف المخالف ، ومنعه من مزاوله عملة العديد من الآثار ابتداء من مركزه القانوني من حيث ممارسة للعمل وبالدرجة الوظيفية التي تتناسب مع مؤهلاته العلمية وكفاءته وكل ماله ارتباط بهذا المركز الوظيفي من حقوق مالية، كالراتب والمخصصات وكذلك حقوقه الأخرى كالترفيه والعلاوة.

مما تقدم سيتم تقسيم هذا المطلب على ثلاثة فروع، نخصص الأول إلى أثر سحب اليد في اختصاص الموظف، والفرع الثاني إلى أثر سحب اليد في حقوق الموظف المالية، والفرع الثالث إلى أثر سحب يد الموظف في العلاوة والترفيه .

الفرع الأول/ أثر سحب يد الموظف على اختصاصه الوظيفي

يهدف الموظف والمكلف بخدمة عامة بالأساس إلى تحقيق مصلحة عامة أزاء تأديته لواجباته الوظيفية، فإن هذا المركز يتحدد بموجب قرار إداري بتعين الموظف يصدر من السلطة المختصة ، بموجب (المادة ٨/٧) قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ ، كما تفرض عليه جملة من الواجبات ويضر من عدة أمور فإنه بمجرد صدور مخالفة منه يتعرض إلى المسائلة الانضباطية وفرض العقوبة الملائمة للفعل الصادر منه .

بالتالي يصدر قرار بسحب يد الموظف إذا سبب بقاءه ضرراً بالمصلحة العامة بالتالي ، فإن الموظف مسحوب اليد يتحلل من التزامه الملقى على عاتقه بأداء الأعمال الوظيفية وممارستها ، فسحب اليد يفقده ولايته على تلك الأعمال ، بخلاف ذلك يعد الموظف مسحوب اليد غاصباً للسلطة^(٢٥)، وأن قراراته تكون معيبة بعيب الاختصاص الجسيم كونه صدر من شخص غير مختص ، لكن لا يمكن أن يعد الموظف الموقوف عن العمل قد أسقطت ولايته نهائياً، بل تكون الولاية قد أوقفت مؤقتاً، هذا وقد نص المشرع المصري في المادة (٨٣) " يوقف العامل عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق"^(٢٦)، وقد قضت المحكمة المصرية بذلك "بأن الإيقاف عن العمل هو إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف إسقاطاً مؤقتاً"^(٢٧) ، كذلك بالنسبة للمشرع الأردني فقد أشارت إلى كلمة الإيقاف أي عدم جواز أداء الأعمال الوظيفية أثناء فترة السحب.

إن قرار سحب يد الموظف، ليس قراراً سهلاً على الموظف، بل قد يؤثر على الجوانب النفسية والأدبية والأخلاقية، وقد يجعل من الموظف شخصاً سيئاً متهماً أمام زملائه خصوصاً إذا كان بريئاً، لكن بالمقابل نجد هنالك ضرورة ملحة تحتم اتخاذ قرار سحب اليد، حتى إذا كان الموظف المسحوب يده يؤدي أعماله على أتم صورة، فإن إجراء سحب اليد يأتي حماية له ولجميع الموظفين " إذ إن درء المفاصد أولى من جلب المنافع" ، لكن هذا لا يعني أن بمجرد إحالة الموظف إلى التحقيق يتم سحب يده، بل لابد من توفر الأسباب المنطقية والموجبة لذلك^(٢٨).

الفرع الثاني / أثر سحب اليد على حقوق الموظف المالية

يستحق الموظف للراتب الوظيفي من تاريخ مباشرته بالوظيفة، بالتالي فإن سحب يد الموظف من الوظيفة إذا ما كان السحب وجوبياً أم جوازيّاً.

فإن المفهوم من منطوق المادة (١٨) يتضح أن الموظف يتقاضى أنصاف رواتبه خلال فترة سحب يده^(٢٩)، وأن هذا السحب هو جوازيّاً ، أما عندما نستقري نص المادة (١٩) نجد أن السحب فيها وجوبياً بحكم القانون، يترتب على ذلك عدم استحقاق الموظف مسحوب اليد أي حق مالي سواء كان كاملاً أم نصفه ، وهذا ما أشارت إليه المادة بالقول " أولاً: إذا فصل أو عزل الموظف مسحوب اليد فلا يدفع له شيء من الراتب الموقوف بصرف النظر عما إذا كان فصله أو عزله يستند إلى هذا القانون أو أي قانون غيره " .

وفي هذا السياق فقد قضى مجلس الانضباط العام، رقم ٧٨ في ١٠/٤ /١٩٥٨(ولدى التدقيق والمداولة ظهر للمجلس أن المعارض -ع- كان قد أُحيل إلى محكمة الجزاء بتهمة الاختلاس، غير أن دائرته لم تنتظر قرار المحكمة فقررت فصلة من الوظيفة، بعد ذلك قررت المحكمة براءته من التهمة ... لذا قرر المجلس أن المتهم يستحق أنصاف رواتبه الموقوفة عن المدة الواقعة من بين قرار سحب يده إلى تاريخ تبليغه بقرار الفصل ..)

كما أوردت الفقرة ثانياً من المادة المذكورة حالة إذا تم سحب يد الموظف مسحوب اليد بعقوبة إنقاص الراتب أو تنزيل الدرجة فتنفذ العقوبة من تاريخ سحب يده ويدفع له الباقي من أنصاف رواتبه ، وإذا تبين من نتيجة التحقيق براءة الموظف أو الإفراج عنه أو معاقبته بغير العقوبات التي نص عليها القانون فيدفع له أنصاف رواتبه الموقوفة(ف٢ من المادة ١٩) من قانون انضباط موظفي الدولة .

أما المادة ١٩/ رابعاً فقضت إذا توفي الموظف مسحوب اليد قبل صدور قرار قطعي في التحقيق أو المحاكمة ، فتؤول أنصاف رواتبه الموقوفة إلى من له الحق في استيفاء الحقوق التقاعدية وفق أحكام القانون المدني ، وفي حالة عدم وجودهم فتؤول إلى ورثته.

كما أشار المشرع الأردني إلى الحقوق المالية في المادة ١٤٩ ف٢ ب- "يتقاضى الموظف خلال مدة توقيفه عن العمل ما نسبته (٥٠%) من مجموع راتبه وعلاواته عن الستة أشهر الأولى من تاريخ إيقافه إذا زادت مدة الإيقاف على ذلك فيتقاضى ما نسبته (٢٥%) من مجموع راتبه وعلاواته" ومن خلال النص الوارد في قانون الخدمة الأردنية نجد أن المشرع قد حدد المدة بستة أشهر كحد أقصى على خلاف المشرع العراقي الذي حدد مدة السحب بستون يوماً، هذا من جانب،

أما الجانب الآخر فقد حدد المشرع الأردني نسبة (٢٥%) في الحالات التي تؤدي إلى تمديد مدة السحب لأكثر من المدة المذكورة، أما المشرع العراقي فلم يلتفت إلى ذلك وجعل النص مطلق إذا أشار في المادة (١٨) " يتقاضى الموظف مسحوب اليد أنصاف رواتبه خلال فترة سحب يده" ولم يتطرق إذا زادت المدة على فترة (٦٠) يوماً، ففي بعض الحالات يتطلب مدة أطول من أجل الحكم بالمخالفة الإدارية أو الجنائية في بعض الأحيان، بالتالي يمكن القول بأن المشرع العراقي ترك الأمر لسلطة الإدارة التقديرية.

الفرع الثالث/ أثر سحب اليد على علاوة وترفيه الموظف

لم يرد في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام نص بشأن أثر سحب اليد على ترفيه الموظف أو علاواته السنوية، وأن ترفيهه من عدمه يتحدد بنوع المخالفة، إلا أن اتجاه الإدارة قد سار إلى عدم النظر في ترفيه الموظف مسحوب اليد طيلة مدة سحب يده حتى يتم الانتهاء من التهم المنسوبة إليه، وهذا ما أكدته قرار مجلس الخدمة الملغي بقراره (٦٦/٣٩٩) في ٢٥/٤/١٩٦٦ (٣٠).

أما القضاء المصري فقد قضى بعدم جواز ترفيه الموظف المحال على المحاكم التأديبية أو المحاكم الجنائية، أما إذا برء الموظف أو عوقب بالإلذار أو الخصم من الراتب لمدة (١٠ أيام) فإنه لا يمنع من ترفيه الموظف ومن تاريخ استحقاقه للترفيه ، أما إذا كانت مدة سحب اليد تزيد على ٣٠ يوماً فلا يجوز ترفيهه (٣١).

لكن على الرغم من ذلك فقد بذل المشرع المصري أقصى غايات الخشية على حقوق الموظف وقد حرص على الحقوق المالية للموظف وذلك من خلال تحديد المخاطبات الرسمية بين الهيئات التأديبية بمدد معينة ، إذ حدد مدة (٢٠) يوم للبت في إجراء التمديد من عدمه في حال انتهاء مدة (٣) أشهر لضمان سير الإجراءات بالمدد القانونية المحددة .

بالتالي ومن خلال ما تقدم نجد أن المشرع العراقي لم يبين صراحة الأمر المتعلق بالموظف المسحوب اليد ولم نجد نصاً يكشف ذلك، وإنما كانت الإدارة معتمدة على العرف في هذا الشأن، على العكس من نظيرة المصري الذي أشار صراحة بعدم إجراء أي ترفيه طيلة فترة التحقيق لحين صدور الأمر البات والنهائي، وقيد سلطة الإدارة التقديرية في هذا الشأن على العكس من المشرع العراقي الذي ترك الأمر في إطار سلطة الإدارة التقديرية، أما المشرع الأردني فقد حدد مدة السحب بستة أشهر بمقدار خصم (٥٠%) من الراتب، وإذا زاد عن هذه المدة ينخفض مرتبه لنسبة (٢٥%)، بالتالي نجد أن المشرع الأردني قيد سلطة الإدارة عندما حدد النسب المالية بموجب القانون (٣٢).

الخاتمة

وفي ختام هذه الدراسة نسأل الله عز وجل أن يجعل فيها الفائدة، ولو بالشيء اليسير، وأخيراً وليس آخراً فقد توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات وهي :

الاستنتاجات

- ١- يعد سحب اليد من القرارات الاحترازية التي تتمتع سلطة إيقاعها لجهات محددة بموجب القانون والمتمثلة بالوزير ورئيس الدائرة أو من يخوله.
- ٢- لا يعد قرار سحب اليد عقوبة انضباطية فقد تم تحديد العقوبات في نص المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام على سبيل الحصر.
- ٣- تتمتع الإدارة بالسلطة التقديرية في مجال سحب اليد في حال شعورها بأن بقاء الموظف قد يشكل ضرراً على سير العمل الوظيفي، ولكن تبقى رقابة القضاء قائمة باعتباره قراراً إدارياً قابلاً للطعن.
- ٤- يتقاضى الموظف المسحوبة يده أنصاف الراتب طيلة فترة السحب، وتعتبر هذه المدة لأغراض العلاوة والترفيه والتقاعد.
- ٥- تعد أعمال الموظف المسحوبة يده أعمالاً صادرة من موظف فعلي ، ولا تتمتع بالقيمة القانونية.
- ٦- يعد الموظف المخالف لقرار السحب، مرتكباً لمخالفة انضباطية جديدة أخرى ويعاقب عليها بموجب القانون.

التوصيات

- ١- نوصي المشرع العراقي بأن يضمن قانون انضباط موظفي الدولة جزئية تتعلق بالجوانب المالية (العلاوات والترفيعات) للموظف المسحوبة يده كما فعل نظيره المصري.
- ٢- نقترح على المشرع العراقي أن يضمن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام نصاً يحدد مقدار الراتب في حال تجاوزت المدة المحددة ولم يتم البت في التحقيق الإداري.

الهوامش

- (١) المادة (١٦) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩٠.
- (٢) كنعان محمد محمود المفرجي ، سحب اليد وأثاره في القانون العراقي (دراسة مقارنة) ، بحث منشور في مجلة كلية القانون والعلوم السياسية ، ص ١٩١.
- (٣) د. ماجد راغب الحلو: القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية ، ١٩٨٧، ص ٢٦٩.
- (٤) د. مهدي حمدي مهدي الزهيري، أثر سحب اليد على الراتب والترافع في القانون العراقي -دراسة مقارنة ، مجلة العلوم القانونية والسياسية ، مج ٦، العدد ١، ٢٠١٧، ص ٢٠١.
- (٥) حكم المحكمة الإدارية العليا رقم (١٠٥٢) السنة القضائية (١٢) جلسته ١٠/٧/١٩٥٧ مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في عشر سنوات ١٩٥٥ - ١٩٦٥ ، مجموعة المجلس، ص ١٥٠ .
- (٦) د. عبد الفتاح حسن، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة ١٩٦٤، ص ١٠٦ .
- (٧) د. محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دار النهضة العربية، لقاهرة، ١٩٦٧، ص ٢١٩.
- (٨) قرار المجلس المرقم ٢٠٠٤/٣٦ المؤرخ في ٢٨/٨/٢٠٠٤ - وهو غير منشور - وقد قضى فيه المجلس برد دعوى المدعى المسحوب اليد لأنه لم يراع مدد الطعن المقررة في المادة (٣/٥٩) من قانون الخدمة المدنية.
- (٩) دستور جمهورية العراق الدائم لسنة ٢٠٠٥.
- (١٠) د. مهدي حمدي مهدي الزهيري، المصدر السابق ، ص ٢٠١، ٢٠٢.
- (١١) كزار حليم حسن العباسي ، سحب يد الموظف العام دراسة مقارنة ' ، بحث منشور عبر الموقع الإلكتروني
- (١٢) قرار رقم (٢٠١٤ / ٦) مجلس شورى الدولة لسنة ٢٠١٤ ، منشور عبر الإنترنت.
- (١٣) نص المادة (٢٢) من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ الدائم ، أشارت بالقول " أولاً: العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة "
- (١٤) كنعان محمد محدود ، مصدر سابق ، ص ١١.
- (١٥) انظر: محمد ماهر أبو العينين: دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري (أسباب إلغاء القرارات الإدارية) ، وفقاً لأحكام المحكمة الإدارية العليا حتى عام ١٩٩٦ ، دار الكتب القانونية ، مصر ، ١٩٩٨، ص ١٢٥.
- (١٦) قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم (١١٥) لسنة ١٩٨٣.

- (١٧) نص المادة ١٤٩ من قانون الخدمة المدني الأردني رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧ .
- (١٨) عبد العزيز عبد المنعم، الشرعية الإجرائية في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف العام، دار الفكر العربي، الإسكندرية- مصر ، ط ١ ، سنة ٢٠٠٦ ، ص ٢٠٨ .
- (١٩) نص المادة (١٦) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل .
- (٢٠) نص المادة (١) قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل .
- (٢١) المادة (١٧/ثانيا) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩٠ .
- (٢٢) المادة (١٦) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩٠ .
- (٢٣) قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٥ ، ص ٢٨٩ .
- (٢٤) طلال جميل شريف المختار ، سحب يد وأثاره على المركز القانوني للموظف ، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والسياسية ، مج ٤ ، العدد الأول ، لسنة ٢٠١٥ ، ص ٨ .
- (٢٥) كنعان محمد محمود ، سحب اليد وأثاره في القانون العراقي (دراسة مقارنة) ، ص ١٧ .
- (٢٦) قانون نظام العاملين المدنيين المصري رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .
- (٢٧) حكم المحكمة في الطلب رقم (١) للسنة القضائية (١) في جلسة ٨/كانون الأول ١٩٥٨ ، مجموعة محمود عنبر لأحكام المحكمة التأديبية، القاعدة رقم (١)، ص ٩ .
- (٢٨) راند محمد عادل خليل بيان ، كف يد الموظف العام عن العمل(دراسة مقارنة، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا- كلية الدراسات القانونية- قسم القانون العام ،سنة ٢٠٠٨ ، ص ٣٣ .
- (٢٩) المادة (١٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩٠ .
- (٣٠) انظر: كنعان محمد محمود ، مصدر سابق ، ص ٢٩ .
- (٣١) قضت المحكمة الإدارية العليا بأن الاختصاص بنظر طلبات الوقف الاحتياطي وصرف المرتبات المترتبة عليه منوط بالمحكمة التأديبية المختصة بكامل هيأتها رقم الحكم ٢٩٤/٢٩ ق في جلسة ١١/٦/١٩٨٣ ، منشور في مجلة العلوم الإدارية ع (٢) س (٢٦) كانون الأول ١٩٨٤ ، ص ٢٠١ .
- (٣٢) انظر نص المادة ١٤٩ من قانون الخدمة المدنية الأردني رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧ .

قائمة المصادر

أولاً- الكتب

١. د. ماجد راغب الحلو: القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، ١٩٨٧ .
٢. د. مهدي حمدي مهدي الزهيري، أثر سحب اليد على الراتب والترفع في القانون العراقي - دراسة مقارنة ، مجلة العلوم القانونية والسياسية ، مج ٦، العدد ١، ٢٠١٧ .
٣. د. عبد الفتاح حسن ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة ١٩٦٤ .
٤. د. محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٧ .
٥. محمد ماهر أبو العينين: دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري (أسباب إلغاء القرارات الإدارية) ، وفقاً لأحكام المحكمة الإدارية العليا حتى عام ١٩٩٦ ، دار الكتب القانونية ، مصر ، ١٩٩٨ .
٦. كنعان محمد محمود ، سحب اليد وآثاره في القانون العراقي (دراسة مقارنة) بدون طبعة ، بدون سنة نشر .
٧. رائد محمد عادل خليل بيان ، كف يد الموظف العام عن العمل(دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا_ كلية الدراسات القانونية - قسم القانون العام ،سنة ٢٠٠٨ .
٨. عبد العزيز عبد المنعم، الشرعية الإجرائية في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف العام، دار الفكر العربي، الإسكندرية- مصر ط ١ ، سنة ٢٠٠٦ .

ثانياً - البحوث

١. كنعان محمد محمود المفرجي ، سحب اليد وآثاره في القانون العراقي (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة كلية القانون والعلوم السياسية .
٢. كزار حليم حسن العباسي، سحب يد الموظف العام دراسة مقارنة ' ، بحث منشور عبر الموقع الإلكتروني.
٣. طلال جميل شريف المختار، سحب يد وآثاره على المركز القانوني للموظف ، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والسياسية ، مج ٤، العدد الأول ، لسنة ٢٠١٥ .

ثالثاً- التشريعات

١. دستور جمهورية العراق الدائم لسنة ٢٠٠٥.
 ٢. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩٠.
 ٣. قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم (١١٥) لسنة ١٩٨٣.
 ٤. قانون الخدمة المدني الأردني رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧.
- رابعاً- القرارات القضائية
١. حكم المحكمة الإدارية العليا رقم (١٠٥٢) السنة القضائية (١٢) جلسته ١٩٥٧/٧/١٠ مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في عشر سنوات ١٩٥٥ - ١٩٦٥، مجموعة المجلس.
 ٢. قرار المجلس المرقم ٢٠٠٤/٣٦ المؤرخ في ٢٠٠٤/٨/٢٨ رقم الحكم ٢٩٤/٢٩ ق في جلسة ١٩٨٣/٦/١١ منشور في مجلة العلوم الإدارية ع (٢) س (٢٦) كانون الأول ١٩٨٤.
 ٣. قرار رقم (٢٠١٤ / ٦) مجلس شورى الدولة لسنة ٢٠١٤، منشور عبر الإنترنت .
 ٤. قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٥.
 ٥. ، مجموعة محمود عنبر لأحكام المحكمة التأديبية، القاعدة رقم (١) ١٩٥٨.