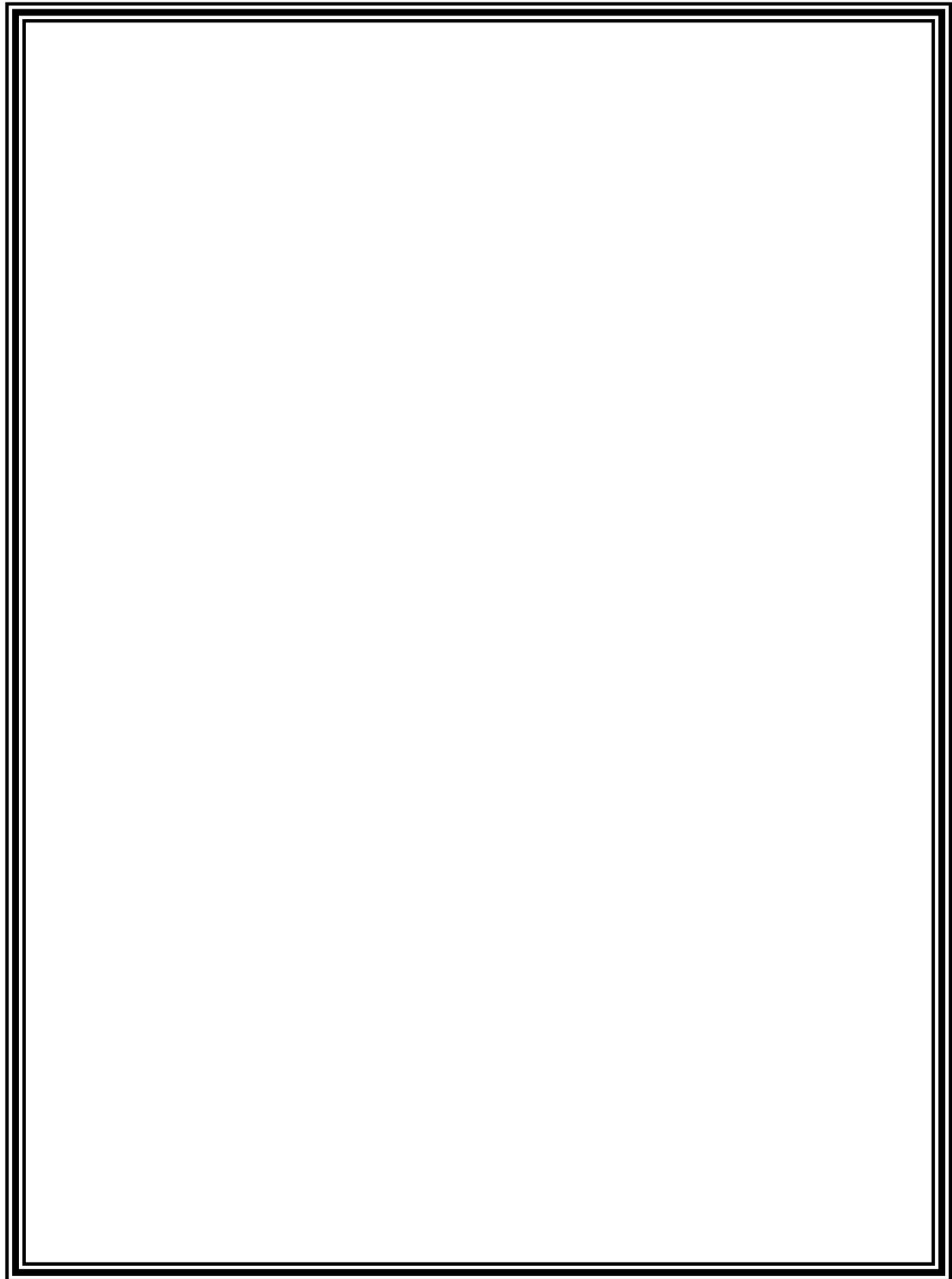


الدراسات القانونية



اصول التحقيق الإداري ضمن القانون الإداري العراقي

**المدرس المساعد
مردان عبد زيد مزهر
وزارة التربية / المديرية العامة لتربية النجف**



اصول التحقيق الإداري ضمن القانون الإداري العراقي

Principles of administrative investigation within Iraqi administrative law

المدرس المساعد

مردان عبد زيد مزهر

وزارة التربية / المديرية العامة لتربية النجف

Assistant Lecture

Mardan Abd Zaid Mazhar

Ministry of Education/Najaf Education Directorate

الملخص

كان التنظيم الإداري يعتمد على الإدارة التنفيذية المسماة (الموظفين) على اختلاف طرق اختيارهم وطبيعة الصلة التي تربطهم بالدولة انداك وقله عددهم.. وبعد ان تدرجت الدولة في سلم المدينة والتقدم وبعد ان بات التنظيم الإداري هو السمة البارزة التي تميز الدولة الحديثة التي تحولت من دولة تقليدية (دولة حارسه) الى دولة غير تقليدية تقوم على خدمة الأفراد والسهر على راحتهم بان التنظيم الإداري متشعباً وباتت عدد الموظفين كبيراً واضحة التشريعات التي تنظم الحياة الوظيفية المتعددة .

وكان من الطبيعي ونتيجة لكل ذلك بأن يكون من غير المستبعد ان يصدر عن (الموظف فقط هنا وهناك وفرق للقانون في حالة وتماهل وتنفيذ

الواجبات في احوال اخرى ومثلها تشرع القوانين في كل بلد لتخاطب الأفراد وتعاقبهم ان هم امتنعوا عن تنفيذ اوامرهم وقاموا بأتيان نواهيها فان الموظف اليوم ليس بمستبعد عن (مسؤوليته الوظيفية متى ثبت تقصيره في اداء الواجبات او ثبت اتيانه المحظورات ولعل السبيل لأثبات هذه المسؤولية بحق الموظف هو ما بات يعرف ب(التحقيق الإداري) الذي يعد القناة الأساس التي من خلالها تثبت (المسؤولية التأديبية) للموظف وانما يتبدى من خلال هذه التحقيق ارتكاب الموظف لفعل جنائي ناشئ عن الوظيفة او بسببها (جريمة) لتشرع عند ذلك بمفاتيح الجهات القضائية.

الكلمات المفتاحية : التحقيق الإداري، القانون الإداري، الموظف ، العقوبة

Abstract

The administrative organization was based on the executive management called (employees), despite the different methods of their selection, the nature of the relationship that linked them to the state at that time, and their small number... and after the state rose in the city and progress, and after the administrative organization became the prominent feature that distinguishes the modern state that It has transformed from a traditional state (a guardian state) into a non-traditional state based on serving individuals and ensuring their comfort. The administrative organization is complex, the number of employees is large, and the legislation that regulates multiple careers is clear.

It was natural, and as a result of all of this, that it would not be unlikely that (the employee only here and there) would issue a difference in the law in the case of negligence and implementation of duties in

other cases. Likewise, laws legislate in every country to address individuals and punish them if they refrain from implementing its orders and carry out its prohibitions. The employee today is not excluded from his job (responsibility) whenever his negligence in performing duties is proven or he is proven to have committed prohibitions. Perhaps the way to prove this responsibility against the employee is what is known as (administrative investigation), which is the main channel through which (disciplinary responsibility) is proven. For the employee, but through this investigation it becomes clear that the employee has committed a criminal act arising from or because of the job (a crime), which then begins to approach the judicial authorities.

Keywords: administrative investigation, administrative law, the employee, Punishment

اختيارهم وطبيعة الصلة التي تربطهم بالدولة انذاك وقلة عددهم.. وبعد ان تدرجت الدولة في سلم المدينة والتقدم وبعد ان بات التنظيم الإداري هو السمة البارزة التي تميز الدولة الحديثة التي

المقدمة

لقد كان الحكام وكان المحكومين على بساطتهم فقد كان التنظيم الإداري يعتمد على الإدارة التنفيذية المسماة (الموظفين) على اختلاف طرق

اصول التحقيق الإداري ضمن القانون الإداري العراقي

الاثار المترتبة على الموظف المدان وكيف ضمن له القانون حق الدفاع عن نفسه، ولا يخفى ان التحقيق الإداري هو من الموضوعات المهمة في القانون الإداري، حيث يعد من أهم الداعمات الأساسية التي تقوم عليها أنظمة الخدمة المدنية في العالم، لانه يستهدف حفظ النظام داخل المجتمع الوظيفي وما لذلك من أثر بالغ على حسن سير العمل داخل المرافق العامة، وأن في وقتنا الحاضر تحظى موضوعات الوظيفة العامة وبالاخص التحقيق الإداري فيها باهتمام متزايد، فمن جهة نجد ان وظائف الدولة الحديثة تطورت وانتقلت من الدول التقليدية الى الدولة المتداخلة، مما سبب ذلك انعكاس على الخدمة المدنية بكافة جوانبها.

ثانياً: أشكالية البحث

بما أن التحقيق الإداري هو وسيلة الإدارة للوصول الى الحقيقة وتحديد المخالف وعقوبته وبيان براءة ذمة الموظف، وبنسبة التحقيق تمكن الإدارة من تحديد نوع المخالفة الانضباطية او الجريمة الجنائية، لذا من الاشكاليات الرئيسية عدم تنظيم موضوع التحقيق الإداري تنظيمياً مناسباً، حيث ترتب عليه الرجوع الى أحكام القوانين الاخرى. وكذلك عدم وضوح حدود سلطات الإدارة في بعض جوانب التحقيق الإداري، من الممكن ان يترتب عليه انحراف

تحولت من دولة تقليدية (دولة حارسه) الى دولة غير تقليدية تقوم على خدمة الأفراد والسهر على راحتهم بان التنظيم الإداري متشعباً وياته عدد الموظفين كبيراً واضحة التشريعات التي تنظم الحياة الوظيفية متعددة وكان من الطبيعي ونتيجة لكل ذلك بأن يكون من غير المستبعد ان يصدر عن (الموظف فقط هنا وهناك وفرق للقانون في حالة وتماهل وتنفيذ الواجبات في احوال اخرى ومثلها تشرع القوانين في كل بلد لتخاطي الأفراد وتعاقبهم ان هم امتنعوا عن تنفيذ اوامرهم وقاموا بأتيان نواهيها فان الموظف اليوم ليس بمستبعد عن (مسؤوليته) الوظيفية متى ثبت تقصيره في اداء الواجبات او ثبت اتيانه المحظورات ولعل السبيل لأثبات هذه المسؤولية بحق الموظف هو مابات يعرف ب(التحقيق الإداري) الذي يعد القناة الأساس التي من خلالها تثبت (المسؤولية التأديبية) للموظف وانما يتبدى من خلال هذه التحقيق ارتكاب الموظف لفعل جنائي ناشئ عن الوظيفة او بسببها (جريمة) لتشرع عند ذلك بمفاتيح الجهات القضائية.

أولاً: أهمية البحث

تكمن أهمية بحثنا في تسليط الضوء على بيان ماهو التحقيق الإداري ومن هي السلطة المختصة في التحقيق وفرض العقوبة وماهي

اصول التحقيق الإداري ضمن القانون الإداري العراقي

رابعاً: منهج البحث

يتضمن هذا البحث شرح السلطة التقديرية في جوانب التحقيق الإداري بأسلوب علمي وعملي، وبالاعتماد على المنهجي التحليلي والمقارن وذلك من خلال عرض النصوص القانونية التشريعية والقرارات القضائية المتعلقة بموضوعنا ومقارنته بما هو المتبع في فرنسا ومصر والتطورات التي تحصل في التشريعات واحكام القضاء الإداري في كل من فرنسا ومصر مع العراق .

خامساً: هدف البحث

يهدف الى تسليط الضوء على مفهوم التحقيق الإداري وبيان الجهات المختصة به التي نص عليها قانون أنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، والدور الذي تلعبه تلك الجهات المختصة. وكذلك اعطاء صورة واضحة عن طبيعة الصلاحيات التي تمارسها تلك الجهات التحقيقية وحدود صلاحيتها، وأساسها القانوني، مع بيان أهم الآثار المترتبة على تلك الصلاحيات، ومعرفة الضمانات التي كفلها المشرع في مرحلة التحقيق، ومدى امكانية الطعن بها ، وأخيراً نبين أوجه النقص والخطأ في مرحلة التحقيق الإداري ومحاولة تقديم الرؤية القانونية السليمة من خلال اقتباس ما لدى الفقه، والقضاء والقوانين الأخرى من إيجابيات.

بتلك السلطات، اضافة الى ذلك عدم تضمين قانوناً الوسائل التي يمنع من خلالها انحراف الإدارة بالسلطات التي تمارسها في جوانب التحقيق الإداري بالشكل المطلوب، لكن المشرع العراقي قام فقط برسم الخطوط الرئيسية بصورة قانونية في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل للوصول الى النتيجة المرجوة وهو ضمان دوام سير المرافق العامة بانتظام واستمرار .

ولكن المشرع اتجه في قانون الانضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل نحو تيسير الاجراءات مما قلل من ضمانات الموظف وهذا يعني أن المشرع قد غلب في هذا القانون اعتبارات الفاعلية على الضمانات المطلوبة للموظف. وتكمن الاشكالية في هذا المجال في عدم تحقيق موازنة بين الفاعلية ومتطلبات الضمان.

ثالثاً: سبب اختيار الموضوع

لاهمية الموضوع وحيويته الذي اشرت اليه سابقاً، وكذلك خبرتي في مجال التحقيق الإداري بجميع خطواته من أحالة الشكوى الى التحقيق وأصدار الامر الإداري بالتحقيق وأجراءات اللجنة التحقيقية الى فرض العقوبة والمصادقة عليها والتنظم بها، ومن أجل ان اقدم خدمة بحقوق الموظف و المشاركة في اصلاح نظام الخدمة المدنية.

المبحث الاول

مفهوم التحقيق الاداري

التحقيق الاداري هو ان تقوم سلطة معينة بمجموعة من الاجراءات للوصول الى الحقيقة بتحديد المخالفة الادارية او المالية اول المسؤول عنها^(١). ومن الطبيعي لكي تتخذ الاجراءات الانضباطية بحق الموظف لابد وان ينسب اليه فعل من الافعال التي اوجب القانون على الموظف الالتزام بها اثناء تأدية الوظيفة العامة او تلك التي حظر عليه ممارستها اثناء وجوده فيها^(٢)، وعند الرجوع الى احكام المادة (٤) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ نجد ان المشرع قد ألزم الموظف بواجبات تتعلق بما يجب عليه مراعاتها عند ممارسة الوظيفة يشغلها والأمور التي قد حضرت على الموظف ممارسته لبعض الاعمال والتي يشكل الأخلال بها جرائم انضباطية^(٣).

سنتناول في المبحث الأول مطلبين ، المطلب الأول تعريف الاداري والمطلب الثاني تمييز التحقيق الاداري عن التحقيق الجنائي

المطلب الاول

تعريف التحقيق الاداري

هو التحري في التهمة الموجهة للموظف، ومواجهته بالأتهم والمخالفة التأديبية ليتمكن من الوصول الى الحقيقة من خلال جمع

المعلومات الصحيحة وكافة العناصر الاخرى الصادقة والمتصلة بالتهمة^(٤).

- ويعرف ايضاً بأنه : وسيلة الإدارة للأخذ بالاجراءات القانونية بحق الموظف عند اتيانه فعلاً يشكل مخالفة تأديبية لاحكام الوظيفة العامة، والخروج على مقتضيات الواجب الوظيفي، وما يجب ان يتمتع به الموظف العام امانة، ونزاهة ، والالتزام بمهام وظيفته وواجباته^(٥).

- ويعرف كذلك بانه / مجموعة من الاجراءات التي تستهدف تحديد المخالفات التأديبية والمسؤولين عنها، ويجري التحقيق عادة بعد اكتشاف المخالفة .^(٦)

- وعرف ايضاً بأنه الوسيلة الفاعلة للأدلة الحقيقية في نسبة الأتهام الى المحال او نفيه عنهن وذلك من خلال مجموعة من الاجراءات والضمانات التي اوجبهها القانون، واستقرت عليها احكام القضاء^(٧).

- ويعرف بأنه اجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفات الادارية أو المالية او الجنائية بقصد الكشف عن فاعلها والتتقيب عن الادلة وجمعها ثم تقديرها لتحديد مدى كفايتها في صحة اسناد المخالفة الى فاعل معين ، النقص التشريعي في النصوص التي توفر الحماية القانونية للمسعف التطوعي من الاجراءات القانونية التعسفية المتخذة بحقه والمتمثلة بالقبض والحجز والتوقيف من قبل اعضاء الضبط القضائي، بمجرد قيامه

اصول التحقيق الاداري ضمن القانون الاداري العراقي

المختص ،وتتبع بشأنه الاجراءات المقررة كافة،وذلك بغية تيسير الوسائل للجهات الادارية بقصد الكشف عن الحقيقة مع تحقيق الضمان للموظف لكي يدافع عن نفسه فيها وهو موجه اليه (٩) .

ويعرفه بعض منهم : بانه وسيلة الإدارة في حماية المرفق العام من السلوك الوظيفي المنحرف ،وضمان حسن سير الادراة فيه ومن الجدير بالذكر، بان ليس من واجب المشرع ايراد التعاريف في هذا المجال ، بل أنه من اختصاص الفقه وشرح القانون ، إذ انه مهما حاول ايراد تعريفات للمصطلحات القانونية ، فإن من الصعب أن يكون مانعاً جامعاً ، بحيث يغطي جميع الوقائع والحالات التي يفرزها الواقع العملي والتي لم تكن في ذهن المشرع عند اقراره للقانون .

ولها سلطة تقديرية في اعتبار هذا السلوك الوظيفي المنحرف ،وضمان حسن سير الادارة فيه ،ولها سلطة تقديرية واسعة في اعتبار هذا السلوك منحرفا بالشكل الذي يتطلبه مجازاة الموظف عنه (١٠) .

بإسعاف المصابين جراء الحوادث ، ظناً منهم بانه هو من ارتكب الجريمة محل الحادث، وما يترتب من اعتداء ماس باعتباره وسمعه تبعاً لذلك ، يشكل اساس النفور لديه والاحجام عن تقديم المعونة ، فهذه الاجراءات وغيرها فتحت الباب امام الجميع بالمتصل والعزوف عن مساعدة وتقديم الانقاذ للآخرين في جميع الحوادث والتي اوجبها المشرع في نص المادة (٣٧٠) من قانون العقوبات العراقي ، فكل مساس بتلك الحرية ينبغي أن يكون له مبرر قانوني، يتم فيه تحقيق مصلحة أعلى تتمثل بحماية المجتمع الذي يكون الفرد بنيته الأساسية ونواة تكوينه ، فإذا تعارضت المصلحتان (مصلحة الفرد ومصلحة المجتمع تسود مصلحة المجتمع باعتبارها أجدر بالرعاية والحماية، الأمر الذي يستلزم ان تتخذ السلطات القضائية فالهدف منه الوصول الى الحقيقة ،واماطة اللثام عنها لتحديد مدى كفايتها في احالة المتهم الى المحاكمة التأديبية او اقتراح توقيع جزاء اداري (٨) .

ويعرف الفقه القانوني العراقي التحقيق الاداري بأنه الاجراءات التي تستهدف بيان المخالفات للواجبات بموجب القوانين النافذة،وتحديد المسؤولين عنها وذلك بسؤال الموظف عما هو منسوب اليه بواسطة الجهة المختصة التي اناط المشرع اليها الأمر من الرئيس

اصول التحقيق الاداري ضمن القانون الاداري العراقي

المطلب الثاني

اهمية التحقيق الاداري

ان اهمية التحقيق الاداري لاتقل خطورة عن اهمية التحقيق الجنائي لغرض القضاء على الفساد الاداري والمالي والسيطرة على جرائم تبذير وهدر الاموال العامة وسرقتها ولتحقيق هذا الهدف يتطلب ايجاد فلسفة علمية مبسطة تمثل موازين لاغنى عنها.

ان الغاية الأساسية من اجراء التحقيق الاداري هو التحقق من الموظف قد ارتكب الافعال المخالفة للقوانين والقوانين والانظمة والتعليمات الخاصة بالوظيفة العامة من خلال :

١- التحقق من ان العمل المرتكب قد صدر من الموظف المخالف فعلاً .

٢- التحقق من كيفية وقع المخالفة المرتكبة من الموظف وتحديد جسامة الخطأ ومدى خطورته على الوظيفة بصورة عامة .

٣- التحقق من كيفية وقوع المخالفة المرتكبة من قبل الموظف والتمحيص والتدقيق في ادلة واثبات المخالفة المنسوبة اليه وتحديد جسامة الخطا وخطورته على الوظيفة .

٤- بيان حجم الضرر الذي وقع في الوظيفة .

٥- التحقيق الاداري هو ضمانة مهمة من ضمانات الموظف ، لذلك فان لجوء الادارة كفلت حق الموظف ان يقاضي بشكل يجعله بشكل منائ عن الظلم والعنف، مما يؤدي الى وصف تصرفات الادارة بالعدالة والانصاف دليل على رقي المجتمع وتقدمه (١١).

والتحقيق هو حتمي نصت عليه كافة القوانين واللوائح المنظمة لتأديب العاملين باجهزة الدولة باكملها وهو لا يتم الا بعد وقوع الجريمة واكتشافها ، وان الهدف منه او اهميته هو الوصول الى الحقيقة والوقوف على الظروف التي تمت فيها الجريمة والبحث عن ادلة ثبوت الوقائع المنسوبة الى المتهم المحال الى التحقيق واتاحة الفرصة له في الدفاع عن نفسه ودرء الاتهامات الموجه اليه (١٢) .

والتحقيق الاداري اهمية خاصة تميزه من الاجراءات التأديبية وكذلك تبرز اهمية التحقيق الاداري من جوانب مختلفة فالنسبة الى اهمية التحقيق للموظف العام تبرز من خلال :

اولاً : ممارسة حق الدفاع

يعتبر التحقيق الاداري ضمانة من ضمانات الموظف قبل ان توقع عليه الادارة جزائها التأديبي ، اذ ان من حقه ان فرصة الدفاع عن

اصول التحقيق الإداري ضمن القانون الإداري العراقي

ثانياً : ايجاد التناسب ما بين المخالفة المرتكبة والعقوبة المفروضة : وكما ان اهمية التحقيق الإداري تبرز للموظف حتى وان كانت النتيجة سلبية اي في حالة فرض الجزاء عليه ، فعقوبة التوبيخ ليست كعقوبة العزل حتماً من حيث الاثر المترتب على كل منهما ، اذ ان التحقيق يؤدي الى كشف الحقيقة كاملة وصولاً الى الموزانة الدقيقة بين المخالفة التي يرتكبها الموظف والعقوبة التي يستحقها عن تلك المخالفة لان الترابط بين العقوبة والمخالفة قائم على نطاق التاديب مثلما هو عليه الحال في القانون الجنائي^(١٥) .

ثالثاً : اهميته للإدارة

تتركز اهمية التحقيق الإداري للإدارة في عد الموظف الركيزة الاساس في الوظيفة العامة فهو عقل الدولة المدير وساعدها المنفذ^(١٦) لذلك لا بد ان تكفل الإدارة حماية هذا الموظف من كل ما يمكن ان يمس حقوقه الوظيفية ، ويتم ذلك في مجال تاديب الموظف باتاحة الفرصة بالدفاع عن نفسه من خلال التحقيق معه ، كما ان التحقيق يجعل الإدارة تتصرف وفق معلومات صحيحة ودقيقة.

نفسه واثبات براءته مما نسب اليه ، وان لا تتعسف الإدارة في معاقبتهاً لا عبر إجراءات شكلية وموضوعية ، وفي مقدمة الاجراءات الشكلية ان تتولى لجنة او هيئة تحقيقية مهمة استجوابه ، وان تهيب له الوقت الكافي للدفاع عن نفسه إن الحقوق والحريات الممنوحة لأفراد المجتمع وفق النصوص الدستورية والقانونية هي من متطلبات الحياة الكريمة ، والتي لا غنى عنها في وجود الكائن البشري واحترامه وتقديره ، إذ إن حقوق الانسان وحرياته الاساسية باتت من اوليات قواعد القانون الجنائي بشقيها الاجرائية والموضوعية ، وقد تعلق الامر بالحماية الجنائية الاجرائية التي يقدمها قانون اصول المحاكمات الجزائية ، فإنها تتجسد في التوازن بين حق الدولة في كشف مرتكبو الجرائم ومعاقبتهم من جهة ، و مصلحة الافراد في حماية حقوقهم وحرياتهم وعدم التعدي عليها من جهة اخرى ، ويتحقق ذلك من خلال افتراض براءة المتهم في مواجهته بالإجراءات التي تتخذ بحق المتهم بدءاً من التحري وجمع الادلة ، حفاظاً على حرمة الذات الانسانية والمركز الاجتماعي للفرد في المجتمع الذي يعيش فيه^(١٣) .

، وان لا تبني هذه اللجنة توصياتها الا وفقاً لما تحصل لديها من دليل كافي في ملف القضية^(١٤) .

اصول التحقيق الإداري ضمن القانون الإداري العراقي

رابعاً أهميته للمجتمع

تتمثل في أهميته للمجتمع ان التحقيق الإداري هو ضمانه مهمة من ضمانات الموظف العام^(١٧) .

لذا فأن لجوء الإدارة الى التحقيق الإداري مع الموظف يعني ان الإدارة كفلت حق الموظف في ان يقاضي بشكل يجعله في منأى عن الظلم والتعسف ، مما يؤدي وصف تصرفات الإدارة بالعدلة والمنصفة وهو ما نتوخاه في عملها ، لا بل ان شيوع العدالة والانصاف دليل على رقي المجتمع وتقدمه^(١٨) ونتيجة الى تطور المجتمعات وتدخل الدولة مجالات ما كانت لتضطلع بها في الماضي مما ادى الى زيادة الكوادر العاملة لمواكبة اعمال الدولة المتشعبة والمتزايدة، فأن أهمية الوظيفة العامة ازدادت استنادا الى ذلك ازدادت معها اعداد الموظفين الذين يمثلون الحجر الأساس في هذه الوظيفة.

واستنادا الى ما تقدم فان تحقيق مصلحة الموظف وذلك في ان يقاضى وفقا لاجراءات عادلة وان تكفل له كل الضمانات وبما فيها حقه في الدفاع عن نفسه وهو في ذات الوقت تحقيق لمصلحة المجتمع .

وبالرغم من ان التحفظ لم يذكر صراحة في الاجراءات الجزائية التي يتخذها اعضاء الضبط القضائي اثناء التحري وجمع الادلة ، إلا انهم

يقومون به استنادا الى احكام المادة (٤٢) من قانون اصول المحاكمات الجزائية ، والتي لم تحدد وسائل حفظ ادلة الجريمة ، الامر الذي يجعل الباب مفتوحاً امام خرق المزيد من الحقوق والحريات الشخصية للأشخاص المشتبه بهم . لذلك فإننا ندعو المشرع العراقي الى إدراج نص في قانون اصول المحاكمات الجزائية، يشير صراحة الى احترام الكرامة الانسانية والحرية الشخصية للأشخاص المشتبه بهم والمتهمين في هذه المرحلة^(١٩) .

المبحث الثاني

طبيعة التحقيق الإداري

تناولت في المبحث الاول مفهوم التحقيق الإداري من حيث التعريف والأهمية وبينت فيه ماهية التحقيق الإداري وأهميته . وعليه فان المبحث الثاني سوف اتناول طبيعة التحقيق الإداري : ان الطبيعة القانونية للتحقيق الإداري هو سبيل الإدارة في تحديد المسؤولية الانضباطية لموظفيها من خلال الاجراءات المقررة قانوناً خاصة بعد ان تطورت وظيفة الدولة في العصر الحديث وتجاوزت الحدود المرسومة لها في الحفاظ على الامن والدفاع عن الوطن وجباية الضرائب وان العلاقة بين ازدياد مسؤوليات الدولة وبين أهمية الموظف ، هي علاقة طردية بأعتبار

اصول التحقيق الاداري ضمن القانون الاداري العراقي

ماوردته نص المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام بأنه :
على الوزير او رئيس الدائرة تأليف لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على ان يكون احدهم حاصل على شهادة جامعية اولية في القانون^(٢٢) .

تتولى اللجنة التحقيق تحريراً مع الموظف المخالف المحال عليها في سبيل اداء مهمتها وسماع وتدوين اقوال الموظف والشهود والأطلاع على جميع المستندات والبيانات التي ترى ضرورة الأطلاع عليها وتحريراً ماأخذت فيه من اجراءات ومما سمعته من اقوال مع توصياتها المسببة اما بعدم مسألة الموظف وعلق التحقيق او فرض احدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون وترفع كل ذلك الى الجهة التي احالت الموظف عليها .

اذا رأت اللجنة ان فعل الموظف المحال عليها يشكل جريمة شأن عن وظيفته او ارتكبها بصفته الرسمية فيجب عليها ان توصي بأدلتها الى المحاكم المختصة .

ألا اننا نلاحظ في الواقع العملي في العراق لجوء الرؤساء الاداريين الى تشكيل لجنة تحقيقية متعلقة لكل واقعة تقتضي التحقيق الاداري وتبقى هذه اللجنة قائمة لحين انجاز اعمالها واصدار توصياتها ومصادقة الرئيس

ان الموظف ذراع الدولة واداتها الفاعلة في تنفيذ سياستها وتوجهاتها المحققة لاهدافها، ونتيجة لهذه العلاقة اصبحت للموظف حقوق على الدولة الوفاء بها وعليه واجبات والتزامات يقتضي القيام بها، وان خروج الموظف عن موجبات الوظيفة هو امر مألوف وهو مايعرف بالمخافة الانضباطية والتي وضع المشرع لها اجراءات واحاطها بضوابط يجب لألتزام بها عند اخلال الموظف^(٢٠).

المطلب الاول

السلطة المختصة بالتحقيق الاداري

يعد تحديد الجهة المختصة بالاحالة الى التحقيق الاداري من الامور الجوهرية، وذلك لان صدور قرار باحالة الموظف من سلطة غير مختصة يترتب عليه بطلان التحقيق التحقيق والاثار المترتبة عليه، واهمها قرار العقوبة التأديبية المطعون فيه، وفي حالة حالة احالة الموظف للتحقيق للتحقيق من غير الجهة المختصة فان مؤدى ذلك بطلان القرار التأديبي لتعلق ذلك بضمانة من الضمانات المقررة للموظف وهو تصدر الاحالة الى التحقيق من مختص^(٢١) .

ان المشرع العراقي قد حصر سلطة الاحالة الى التحقيق بالوزير او رئيس الدائرة وهذا

اصول التحقيق الإداري ضمن القانون الإداري العراقي

وتجاوزه او تعديله وهو في نفس الوقت يقرر الإجراءات الشكلية للتحقيق الإداري المتمثلة في تشكيل لجنة لتحقيقه ويلاحظ على هذا النص مايلي:

١- ان النص المذكور ألزم تشكيل لجنة من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة ولم يحدد درجة وظيفية معينة لعضوية اللجنة التحقيقية.

٢- اشترط النص ان يكون احدهم حاملاً لشهادة اولية في القانون وغاية المشرع من ذلك هو ضمان موظف قانوني مطلع على الاجراءات الشكلية الخاصة بالتحقيق الإداري وذلك لضمان صحة الاجراءات (٢٤).

ان الشكلية في اجراءات التحقيق لم تكن مقصورة على قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل وامنا ورد النص عليها في قوانين عديدة منها قانون التضمين العراقي رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٦ حيث نص المادة (٢) من القانون المذكور على قيام الوزير المختص او رئيس الهيئة الغير مرتبطة بوزارة تشكيل لجنة تحقيق من ثلاث اعضاء على الأقل من ذوي الخبرة والاختصاص ويترتب على الأخلال بالشكلية المنصوص عليها في المادة (٢)

الإداري لهذه التوصيات وصدور العقوبات التأديبية بحق الموظف ومضي التظلم المنصوص عليها في القانون تأسيساً على ماتقدم فإن اي خلل او مخالفة في تشكيل اللجنة التحقيقية كان يتم تشكيلها من عضوين او اربعة او اكثر او لا يكون احد اعضائها حاملاً لشهادة اولية او من ذوي غير الخبرة فإن ذلك يعتبر مخالف للمادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي ويترتب عليه بطلان كافة الاجراءات المتخذة من قبل اللجنة التحقيقية طبقاً للقاعدة العامة التي تقضي (مابني على باطل فهو باطل) وهذا ماستقر عليه مجلس الأنضباط العام (٢٣).

لقد اخذ قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي بمبدأ التحقيق كضمانة من ضمانات الموظف العام واعتبرته من الضمانات الشكلية الجوهرية السابقة لفرض العقوبة التأديبية على الموظف .

حيث خولت المادة (١٠/اولاً) من القانون المذكور الوزير اورئيس الدائرة لجنة تحقيق من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على ان يكون احدهم حاصل على شهادة جامعية اولية في القانون وهذا النص يعتبر من النظام العام فلا يجوز لادارة اصداره

المطلب الثاني

التفرقة بين التحقيق الاداري و التحقيق

الجنائي

تتجلى التفرقة بين التحقيق الجنائي في البحث عن حقيقة وقوع جريمة بمقتضى قانون العقوبات او اي نص قانون اخر يحدد الفعل المرتكب بانه جريمة ومن ثم نسبة هذه الجريمة الى المتهم فيما نجد ان التحقيق الاداري هو البحث عن حقيقة مخالفة الموظف المنسوب اليه التهمة لواجباته الوظيفية المحددة بموجب القانون يخضع للتحقيق الجنائي كل من يُتهم بأرتكال جريمة موظفاً كان ام غير موظف اما التحقيق الاداري يقتصر من يكون خاضعاً للقانون التأديبي ومن هو المتمتع بالصفة الوظيفية اي الموظف العام وبعض الفئات الاخرى^(٢٦).

يختص بأجراء التحقيق الجنائي المحقق وقاضي التحقيق كما في قانون اصول المحاكمات الجزائية العراقي^(٢٧) غير ان ذلك لا يمنح من منح هذه السلطة الى فئات اخرى كما الأذعاء العام واعضاء الضبط القضائي^(٢٨) في حالات استثنائية كالجريمة المشهودة او غياب المحقق فيما تقوم به النيابة العامة اما التحقيق الاداري فتقوم به لجنة تحقيق تشكل بأمر من الوزير او من رئيس الدائرة كما في العراق^(٢٩) لذا سوف يتم تقسيم هذا المطلب الى فرعين وكالاتي:

من قانون التضمين سواء تعلق منها بشكلية اللجنة او وجوب الأخذ برأي الجهات ذات العلاقة من قبل اللجنة التحقيقية اذا على اللجنة التحقيقية قبل رفع توصياتها الى الوزير المختص ان تتعين بجهة ذات اختصاص فني ومالي وقانوني واداري اذا اقتضى الأمر لذلك لتقدير مبلغ التضمين وجسامة الضرر وتحديد فيما اذا كان خطأ الموظف عمدياً او غير عمدي وهذا ماقرره مجلس شورى الدولة العراقي في قرار جاء فيه :

- ١- يصدر الوزير قراره استناداً لأحكام قانون التضمين رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٦ بناءً على توصيات اللجنة التحقيقية اذا تضمنت رأي الجهات ذات الاختصاص في الوزارة طياً للمادة (٢) من القانون المذكور .
- ٢- للوزير عدم الاخذ بتوصيات اللجنة التحقيقية غير المتفقة مع حكم المادة (٢) من القانون واعادتها اليه للوقف على رأي الجهات ذات الاختصاص^(٣٥).

اصول التحقيق الاداري ضمن القانون الاداري العراقي

الفرع الأول : من حيث المصلحة المعتدى عليها :

اذا كان التحقيق الجنائي يتبنى على اساس قيام جريمة فان هذا يتجلى فحماية المصلحة الاجتماعية العامة التي انتهكت بسبب الجريمة اما التحقيق الاداري الذي يقوم على اساس المخالفة التأديبية (الوظيفية) فيتجلى هدف حماية مصلحة خاصة للجهة الادارية التي يعمل فيها من تلك الافعال التي تسبب اضطرابات في دوام سير المرافق العامة ومع ذلك قد يشكل الفعل الواحد اعتداءً على المصلحتين في وقت واحد كما في جريمة الرشوة والأختلاس او التزوير من حيث تعد كل منه جريمة بموجب قانون العقوبات .

ان سبب التحقيق الجنائي يتجلى بالبحث عن حقيقة وقوع فعل مجرم بمقتضى قانون العقوبات او اي نص من قانون اخر يحدد الفعل المرتكب بأنه جريمة ومن ثم نسبة هذه الجريمة الى المتهم^(٣٠) فان سبب التحقيق الاداري يتجلى في البحث عن حقيقة مخالفة الموظف المنسوب اليه التهمة لواجباته القانونية الوظيفية^(٣١) .

الفرع الثاني : التمييز من حيث القرارات الصادرة عن التحقيق

في التحقيق الجنائي لقاضي التحقيق ان يصدر عدداً من القرارات منها الأفراج وغلق الدعوى بشكل مؤقت او غلقها بشكل نهائي او رفض

الشكوى^(٣٢) اما القرارات الصادرة عن لجان التحقيق الاداري فأنها في ظل قانون الأنضباط العراقي الحالي لاتصدره ان تكون توصيات بالادانة او بالبراءة^(٣٣) .

السائد في الميدان الجنائي ووفقاً للفلسفة الحديثة في الإجراءات الجنائية ان هناك بين سلطتي الاتهام والتحقيق وهو مايشكل ضمانه هامة للمتهم اما في ظل التحقيق الاداري فأن الغالب هو الجمع بين هاتين السلطتين في يد واحدة ولاسيما في نظام التأديب الرئاسي كما هول الحال في العراق^(٣٤) مع التداخل الواضح وصور التكامل البادية بين المسؤولين التأديبية والجنائية ولاسيما قيامها في ان واحد على سبب واحد في بعض الحالات في بعض الحالات لأنه اصبح من الثابت اليوم استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية لكن الامر الذي يجب ملاحظته هنا هو ان الحكم الجنائي المقصود في هذه الأحوال الذي يؤثر في التحقيق الاداري او لا يؤثر فيه بسبب الأحوال وذلك الحكم الجنائي البات والذي يقصد به ذلك الحكم الذي يعد قابلاً للطعن فيه بطرق الطعن والأستئناف والتمييز هو يمكن كذلك ام الفوات مواعد الطعن المنصوص عليها قانوناً دون ان يستعمل المحكوم عليه حيث يقال ان الدعوى الجنائية قد انقضت ولايجوز اثارها من جديد حتى لو ظهرت ادلة ظروف جديدة بمعنى انه

اصول التحقيق الاداري ضمن القانون الاداري العراقي

التحقيقية عندما توصي بمسألة الموظف المخالف المحال عليها وفرض احدي العقوبات المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة لا بد ان تكون قد اسستلك على ادلة كافية اطمانت اليها وتحققت من كفايتها لأسناد الفعل الى الموظف .

٣- استجواب الموظف : الاستجواب يعني مجابهة المتهم بالالالة المختلفة ،ومناقشة مناقشة علمية تفصيلية ان كان منكرًا لها او يعترف بها ان شاء الاعتراف .

٤- التحقيق ويعتبر من الضمانات الجوهرية في مجال التأديب فلا صحة للتأديب من دونه وقد الزمن المادة (١٠) من قانون الانضباط النافذ لوزير او رئيس الدائرة تأليف لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين حاصل احدهم على شهادة جامعية اولية في القانون ،ان النص المذكور يعتبر من النظام العام فلا مجال للادارة الادارة الاعراض عنه^(٣٨).

٥- التفيتش :هو اجراء من اجراءات التحقيق وبالنظر لخطورته ولما له من مساس بكرامة الانسان وحرية واتهالك حرمة مسكنة او مكان عمله فقد احاطته الدساتير بقوانين وضمانات له الحدود والضوابط التي تضمن اتخاذها عند الضرورة التي تقتضيها

متى صدر حكم ببراءة شخص او ادانته او عدم مسؤوليته عن جريمة معينة اكتسب هذا الحكم الدرجة القطعية فالتالي لايجوز اعادة النظر فيه كونه عنواناً للحقيقة وقد عرف قانون العقوبات العراقي الحكم البات بأنه كل حكم اكتسب الدرجة القطعية بأنه استنفذ جميع اوجه الطعن القانونية او انقضت المواعيد المقررة للطعن فيه^(٣٥) .
وذهب قانون اصول المحاكمات الجزائية العراقي على ان يكون الحكم رئيسي البات بالادانة او براءة صحته على فيما يتعلق بتعيين الواقعة المكونة للجريمة ونسبتها الى فاعلها ووصفها القانوني^(٣٦) .

المبحث الثالث

ضوابط التحقيق الاداري

تقوم اللجان التحقيقية عند مباشرتها باعمالها في اجراء التحقيق الاداري مع الموظف المحال اليها بعدة اجراءات منها :

١- استدعاء الموظف للتحقيق معاً : ان استدعاء الموظف المحال على اللجنة التحقيقية هي او المهام التي تباشرها تلك اللجنة للوقوف على دفاعه وردة عما ينسب اليه من افعال لانه من غير الممكن ان توجه الى الموظف اية عقوبة دون سماع اقواله شأنها^(٣٧).

٢- الأستماع الى شهادة الشهود والاطلاع على المستندات :ان اللجنة

اصول التحقيق الإداري ضمن القانون الإداري العراقي

اللجنة والأعضاء الآخرين من ذوي الخبرة الدراسية يشترط ان يكون احدهما حاصل على شهادة اولية في القانون ويعتبر شكل اللجنة من النظام من النظام العام الذي يترتب على مخالفته بطلان الإجراءات التحقيقية التي تتخذها هذه اللجنة حيث تبدأ مرحلة التحقيق الإداري من اللحظة التي يعتبر فيها الموظف محالاً الى التحقيق (٤٠).

التحقيق مع الموظف المخالف هو العمل الذي تصطلح باجرائه اللجنة التحقيقية المؤلفة على وفق نص المادة العاشرة المذكورة انفاً من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي النافذ ويشترط في هذا التحقيق ان يكون تحريراً فالكاتب شرط جوهري لا يمكن اغفاله في تحقيق هذه اللجان بموجب المادة العاشرة من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي لما الكتابة من فوائد جمة منها ان تحتفظ بالأجراءات التحقيقية وما تتوصل اليه اللجنة من الضياع والنسيان كما انها تمثل سنداً مهماً لثبات شرعية عمل اللجنة اذا ما طعن بهذه الشرعية وما نجد ملاحظته ان النتيجة التي توصل اليها اللجنة التحقيقية لاتخرج عن كونها توصية غير ملزمة للجهة التي احالت الموظف اليها (الوزير او رئيس الدائرة) (٤١).

مصاحبة التحقيق ،ولايجوز ان تجر به الا سلطة التحقيق واذا كان المشرع في القانون الجنائي قد اعتبر التفتيش عملاً من اعمال التحقيق ولايجوز ان تجر به الا سلطة التحقيق (٣٩).

المطلب الاول

مباشرة التحقيق الإداري

ان السلطة المختصة في اجراءات التحقيق الإداري تختص في الأحوال الى التحقيق والأمر بأجرائه سلطة معينة والأختصاص هو الصلاحية القانونية التي تمنح الهيئة العامة او موظف لمباشرة سلطة معينة الأختصاص ركناً في القرار الإداري وتعتبر قواعده من النظام العام التي يترتب على مخالفتها البطلان والأختصاص اهمية كبيرة تتمثل في توزيع الأعمال بين الهيئات والموظفين لكي يكون كل منهم على بينة من امره ومن هنا فقد اورد المشرع العراقي النص على هذه السلطات بنصوص لابس فيها ورتبة على مخالفتها البطلان حيث بين المشرع العراقي السلطة المختصة بتشكيل اللجنة التحقيقية ان الوزير او رئيس الدائرة هو الذي يقرر احالة الموظف الى هذه اللجنة ويامر بتشكيلها في الوقت نفسه ان المادة العاشرة بفقرتها الأولى انفاً تشير الى تشكيل هذه اللجنة يتم من ثلاث اعضاء احدهم يكون رئيساً لهذه

اصول التحقيق الاداري ضمن القانون الاداري العراقي

المطلب الثاني

الاحالة الى التحقيق الاداري

تعريف الاحالة: بأنها وسيلة اجرائية مقصود بها البدء في التحقيق مع الموظف لوجود احتمال قوي بأرتكاب المخالفة التأديبية او هي اعلان الإدارة عن رغبتها في اتخاذ الاجراءات القانونية بحق الموظف المخالف لأرتكابه المخالفة التي تستوجب مخالفة انضباطية والأيعاز الى الجهات التحقيقية بالمباشرة في اجراءات بالمباشرة في اجراءات التحقيق وتقديم توصياتها النهائية بعد استجلاء حقيقة القضية التي احيل الموظف من اجلها ونرى ان التعريف الأخير لاينطوي على المفهوم الدقيق للأحالة لأنه اعتبر الاحالة متضمنة الأرتكاب الحتمي للمخالفة التأديبية من خلال عبارة الموظف المخالف لأرتكاب المخالفة والواقع ان الاحالة في حقيقتها اجراء يسبق التحقيق الاداري ويسفر اما عن براءة الموظف المتهم مما تنسب اليه من تهمة او ادانته بشأنها وان من الضروري التمييز بين الاحالة الى التحقيق وبين طلب التحقيق حيث لايعود هذا الأخير سوى شكوى قد ينتهي امرها الى الاحالة الى التحقيق او لاينتهي الى ذلك او رفضها طلب التحقيق او على العموم فتتجلى اهمية الاحالة الى التحقيق في اعلاناالموظف المنسوب اليه الاجراءات اللازمة بحق الموظف بقصد استجلاء الحقيقة ام بنبوت ارتكابه ارتكاب

المخالفة وبالتالي غلق التحقيق وبراءة الموظف (٤٢).

كما تتجلى اهمية الأقالة في تحقيق الردع العام بالنسبة الى الموظفين الآخرين الآخرين بوجود اجراءات اتخذت بحق احد الموظفين فضلاً عن تحقيق الردع الخاص للموظف ذاته ولأهمية الاحالة فقد ذهب مجلس الأنضباط العام في العراق ألا أنه لايجوز للجنة التحقيق لجنة انضباط التحقيق مع الموظف مالم يقرر الوزير او رئيس الدائرة احالته اليها بورقة الأتهام (٤٣). كما ان المشرع العراقي بين اهمية مرحلة الاحالة ايضاً في توفير عدد من الضمانات اللازمة لسلامة التحقيق الاداري كما اعلام الموظف بالتهمة المسندة اليه واطلاعه على ملفات التحقيق وتصوير (استنساخ) الأوراق والمستندات المتعلقة بما تمس اليه من مخالفة ونظراً لأهمية قرار التحقيق فأن يجب اتخاذ جانب الحيطة والحذر عند اتخاذه بحيث لا يكون قائماً على الشبهة او الكيد كما ينبغي عدم التهاون في الاحالة الى التحقيق لأن ذلك سوف يؤدي الى التسبب والى سوء الإدارة وقد يلجا الموظف بغير مقدمات بأحالته الى التحقيق وقد تنطوي عليه تلك الاحالة من ضرر مادي ومعنوي ومن جهة اخرى فأن اسراف الرؤساء الاداريين في الاحالة الى التحقيق كلما وصلت اليهم الشكوى سيؤدي الى اصابة الموظفين بالذعر

اصول التحقيق الاداري ضمن القانون الاداري العراقي

بدعوى انتصار نتيجة الطعن الذي يفرضه التحقيق ذاته^(٤٤) فأحالة الموظف الى التحقيق ليس قراراً ادالياً نهائياً بل هو اجراء ممهّد لأصدر قرار تأديبي هو الذي يصلح لأن يكون محلاً لطلي ألغاءه يضاف الى ماتقدم ان المحال الى التحقيق ليس لديه مصلحة الى الطعن بألغاءه ضد اجراء الأحالة حيث لايمس هذا القرار بذاته مركزاً قانونياً وتجدر الإشارة في هذا الشأن ان القرار الصادر بالأحالة للمحكمة بعد الانتهاء من التحقيق الاداري يطرح هو ايضاً عن نطاق القرارات التأديبية ومن ثم لايجوز الطعن عليها استقلالاً عن الحكم التأديبي^(٤٥).

الفرع الأول

كيفية الطعن بقرار الأحالة على التحقيق

الاداري

اولاً : الطعن القضائي بقرار فرض العقوبة

التأديبية :

من الضمانات الأساس اللاحقة على قرار فرض العقوبة التأديبية الطعن بهذا القرار امام القضاء المختص وينطلق الأساس القانوني لهذا الطعن في حقيقة دستورية مفادها ان التقاضي حق مصون ومكفول للجميع حيث يعد هذا الحق حقاً مقدساً لايمكن حرمان اي شخص منه فضراً عن الدستور العراقي ذاته قد منح تحصيل اي

على الرغم من قرار الأحالة يتحقق في كثير من الأحيان بما يتصف به القرار الاداري من اركان وعناصر كالأختصاص ولشكل ولسبب ولمحل والغاية ألا ان الراجح ان قرار الأحالة ليس بقرار اداري انما تكييف التدقيق هو انه (عمل تمهيدي) او اجراء تمهيدي او عمل تحضيري فهو اجراء توضح في الجهة الادارية اتهامها للموظف تنسب اليه مخالفة وظيفية وتعلن فيها عن عزمها بمساءلته تأديبياً ونرى ان هذا التكييف يرجع لاسباب متعددة اهمها :

١- اذا صدر قرار الاحالة من جهة ذات اختصاص فلايمكن الطعن به بمعزل عن القرار التأديبي النهائي القرار الاداري قابل للطعن فيه منفرداً .

٢- ان قرار الأحالة الى التحقيق لا يحدث اثرأ في المركز القانوني للموظف او التنظيم القانوني له بخلاف القرار الاداري الذي يحدث ذلك الأثر وهذا الأثر يتجلى في تعديل او تحديد او الغاء في التنظيم القانوني فيصبح حقوقاً جديدة او يعدل التنظيم القانوني او يفرض الزامات جديدة او يلغي مراكز قانونية للأفراد بما تتضمن من حقوق والتزامات .

٣- ان اعتبار الاحالة قراراً ادالياً قابلاً للطعن فيه يعني فسح المجال امام تدرع الموظفين المحالين الى التحقيق لتأجيل التحقيق وضياع معالم المخالفة التأديبية وتبدأ ادلتها

اصول التحقيق الاداري ضمن القانون الاداري العراقي

التي ينسى عليها القرار الاداري ام الشكل يكون عيه مخالفة الاجراءات الجوهرية التي تطلبها القانون اما الغاية يبدو حينما تقصد الجهة المختصة التي اصدرت القرار تحقيق غيات بعيدة عن المصلحة العامة ولهذا يسمى العيب في هذا الركن يصيب الانحراف في استعمال السلطة او اساءة استخدامها او التعسف في استعمالها . وهذه العيوب قد تدفع الموظف الى التظلم من ذلك القرار امام الادارة^(٤٧).

ثانياً : مدة التي سمح خلالها الطعن امام المجلس

ذهب قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام في العراق لسنة ١٩٩١ الا انه يشترط ان يقدم الطعن الى محكمة قضاء الموظفين خلال ٣٠ يوماً من تاريخ تبليغ الموظف برفض الطعن حقيقة او حكماً فالمدة التي يسمح بتقديم الطعن القضائي فيها هي ثلاثين يوماً من تاريخ الموظف برفض التظلم الذي قدمه الى جهة الادارة سواء كان رفض الادارة بتظلمه حقيقياً او حكماً كما تقدم ذلك ولعل استرط عدم مضي هذه المدة شرط شكلي اساس بعد تقديم التظلم لقبول دعوى الموظف امام المجلس وبشأن هذه المدة تعد من النظام العام ويترتب على

عمل او قرار اداري من الطعن وقد اكد قانون انضباط موظفي الدولة لسنة ١٩٩١ على هذا المعنى بالقول للموظف الطعن في العقوبات التي تفرض عليه وقد اكد المشرع من صلاحية فرض العقوبات المصادق عليه من قبل من يشغل منصب مدير عام فما فوق ورئيس الجمهورية ورئيس مجلس الوزراء.(٤٦) . ان في العراق الطعن القضائي بقرار فرض العقوبة الانضباطية فيكون امام مجلس الانضباط العام بعد التظلم منها امام الجهة الادارية التي اصدرتها وعلى ذلك فأن اسباب الطعن بقرار فرض العقوبة التأديبية امام المجلس لاشك في ان الطعن بالقرار الصادر بقرار فرض العقوبة التأديبية يقوم على وجود عيب من عيوب القانون التي تشوب هذه القرار والذي يعد في نهاية الأمر قراراً ادالياً ولعل ابرز تلك العيوب هي التي تصيب ركن من اركان ضمن المعلوم وان للقرار الاداري خمسة اركان هي الاختصاص والمحل والسبب والشكل والغاية فبالنسبة الى العيب الذي يصيب ركن الاختصاص فيكون غير مشروع ام المحل فيكون عدم الشرعية التي تلحق بالمحل ومعاقبة الموظف بعقوبة لم ينص عليها القانون ام السبب عدم صحة الوجود المادي للوقائع

اصول التحقيق الإداري ضمن القانون الإداري العراقي

التوبيخ الى عقوبة لفت النظر لانها الأنسب
وفعل الموظف المرتكب الذي اخلي سبيله
من التوقيف بشأنه وتخفيض عقوبة تنزيل
الدرجة الى عقوبة التوبيخ^(٤٩) .

ثالثاً: الغاء العقوبة :

قد يعيد المجلس القرار الصادر بفرض
العقوبة بحق الموظف معيب في ركن او
اكثر من اركانه فيصدر عند ذلك قرار
بالغاء هذا القرار ويعتبره كأن لم يكن ويكون
للحكم حجية مطلقة في مواجهة اطراف
الدعوى وفي مواجهة الكافة وعلى الادارة ان
تستجيب لحكم القضاء فتصدر قراراً لاحقاً
لقرار فرض العقوبة يقرر بطلانها ومن قبيل
الأسباب التي تجيز الطعن بالألغاء عيب
اغتصاب السلطة وصدر القرار من فرد
عادي اي لايتصف بصفة الموظف العام
ومخالفة الأشكال الجوهرية وعيب مخالفة
القانون واستخدام سلطة اصدار القرار بقصد
الانتقام او لتحقيق شخص او تحقيق غرض
سياسي غير مشروع والغاء قرار معاقبة
الموظف المتغيب لأيام محدودة بعقوبة
الفصل واعتباره مستقبلاً والغاء قرار معاقبة
الموظف تنزيل الدرجة لانها لم تصدر عن
يمتلك صلاحية فرضها^(٥٠) .

عدم مراعتها سقوط الحق في الطعن فضلاً
عن رد الدعوى شكلاً .

الفرع الثاني

اثار الطعن امام مجلس الانضباط العام

بعد ان ينظر مجلس الأنضباط العام
بالاعتراض المقدم من الموظف بشأن القرار
الصادر بعقوبته يكون للمجلس اما
المصادقة على القرار او تخفيض العقوبة او
ألغائها .

اولاً : المصادقة على القرار

لمجلس الأنضباط العام المصادقة على
القرار الصادر بحق الموظف متى وجد انه
الأنسب والاكثر ملائمة مع الفعل المرتكب
مثل المصادقة على قرار عزل الموظف
لأرتكابه جرائم فساد مالي واداري وتزوير
وصل اختلاس مبلغ من المال او المصادقة
اللجنة التحقيقية بفرض العقوبة في دائرة
بلدية محافظة^(٤٨) .

ثانياً : تخفيض العقوبة :

قد لا يصادق المجلس على القرار الصادر
بفرض العقوبة التأديبية بل قد يقوم بخفض
هذه العقوبة متى وجد انها لا تتناسب مع
المخالفة التي ارتكباها الموظف ومن قبيل
ذلك قراره بتخفيض عقوبة انقاص الراتب
الى عقوبة التوبيخ وقراره بتخفيض عقوبة

اصول التحقيق الاداري ضمن القانون الاداري العراقي

الخاتمة تنقسم الى نتائج وتوصيات

الخاتمة:

لا يعد التحقيق الاداري اجراء بوليسياً يراد منه تهريب الموظف والنيل من سمعته والخط من كرامته بل هو اجراء يراد به الكشف عن الحقيقة بشأن الموظف الذي ارتكب المخالفة التأديبية لذا لا يعتبر التحقيق الاداري اجراء جوهرياً تلجأ اليه الادارة لكشف الحقائق وتحديد الموظف المخالف الذي ارتكب المخالفة التأديبية التي تستوجب فرض العقوبة التأديبية بحقه وهذا الاجراء ينطوي على جانبين مهمين :

الجانب الاول : انه وسيلة لكشف الحقيقة

الجانب الثاني : تتمثل في كون التحقيق الاداري ضمان اساسية من ضمانات جانب الادارة وسيلة للأثبات ومن جانب الموظف ضمانات تحقيق دفاعية ولذلك نص معظم الأن و ذلك نجد ان معظم الأنظمة الوظيفية ومنها العراقي تخضع قواعد واصول التنظيم هذا الاجراء بشكل يحقق فاعلية مزدوجة كوسيلة للأثبات من جانب وسلية الدفاع من جانب اخر يترتب على الأخلال بهذا القواعد بطلان اجراءات التحقيق وحتى الاثار والنتائج المترتبة على هذا التحقيق ونظراً للآثار والنتائج المترتبة على هذا التحقيق الاداري والمتمثلة بتعرض

الموظف المخالف لمخاطر فرض العقوبة التأديبية ذات اثار معنوية ومالية فان القائم بالتحقيق يفترض ان يكون مؤهلاً له ومن ذوي الخبرة في معيار القانون والتحقيق لضمان التطبيق هذه الاجراءات بطريقة شفافة ومحايدة وقد جاء هذا البحث لتبين النظام القانوني الذي يحكم التحقيق الاداري في التشريع العراقي الذي شاب هذا التنظيم بهدف تلافيه .

اولاً: النتائج

توصل هذا البحث الى عدد من النتائج تتمثل بالآتي :

١- يعد التحقيق الاداري اداة قانونية من شأنها تحقيق التوازن بين المصلحة العامة والتي تهدف الى الوصول الى الحقيقة بشأن الوقائع المنسوبة الى الموظف وبين حماية الموظف المخالف من خلال منحه حرية في الدفاع عن نفسه مع احاطته بالعديد من الضمانات التي تمكنه من ذلك وتكفل له عدالة المسألة التأديبية .

٢- وسع المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ اختصاص السلطة التأديبية رئاسية فأصبحت تتمثل العقوبات الانضباطية (التأديبية) كافة المنصوص عليها في قانون الانضباط المذكور اعلاه .

اصول التحقيق الاداري ضمن القانون الاداري العراقي

ثانياً / التوصيات

- ١- نوصي المشرع العراقي في ضرورة تنظيم اجراءات التحقيق الاداري بشكل دقيق .
- ٢- نوصي المشرع العراقي مسالة حضور وكيل الموظف المخالف امام اللجنة التحقيقية لدفاع عنه .
- ٣- نتمنى من المشرع العراقي حق الموظف المخالف بالصمت امام اللجنة التحقيقية كحق من حقوق الدفاع وليست قرينة ضده .
- ٤- نوصي المشرع العراقي اجراء المعاينة والخبرة في التحقيق الاداري .

- ٣- ان القانون العراقي قد اجاز للجمع بين سلطة الاتهام والتحقيق والحكم من خلال استجواب الموظف شفهيًا وتوجيه عقوبة تأديبية .
- ٤- لم يتطرق المشرع العراقي الى اجراءات المعاينة وندب الخبراء اثناء التحقيق مع الموظف العام فلم نجد اي اشارة الى ذلك في قانون انضباط موظفي الدولة العراقي .

اصول التحقيق الإداري ضمن القانون الإداري العراقي

الهوامش:

- ١٠ أ. د. لفته هامل العجيلي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، مطبعة الكتاب، بغداد، ط١، ٢٠١٣، ص٦.
- ١١ د. غازي فيصل مهدي، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١، ص٦٥.
- ١٢ د. عمار عباس الحسيني، اصول التحقيق، المنشورات الحقوقية، ص٤٥، بدون سنة.
- (١٣) عرف البعض من الفقه الحماية الجنائية بأنها: "الوسائل التي يقرها المشرع لحماية حق او مصلحة معينة". ينظر: د. شريف سيد كامل: الحماية الجنائية للأطفال، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، ٢٠٠١، ص٦.
- ١٤ د. محمد علي الخاليلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الوظيفة العامة والقرارات الادارية والعقود الادارية والمواال العامة، دار الثقافة عمان، ٢٠١٥، ط٢، ص١٣٨-١٣٩.
- ١٥ د. علي خليل ابراهيم، جريمة الموظف العام الخاضعة الى التأديب في القانون العراقي، دراسة مقارنة، دار العربية، بغداد، ص١٠٣.
- ١٦ د. غازي فيصل مهدي، شرح احكام موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١، مطبعة العترة، بغداد، ٢٠٠١، ص٥٠.

- ١ منشور في الوقائع العراقية، العدد ١٠١٩، تاريخ ١٣/٥/٢٠٠٨، ص٨٧.
- ٢ د. عبدالعزیز عبدالمنعم خليفة، ضمانات التحقيق الإداري والمحكمة التأديبية، القاهرة، ٢٠٠٨، ص٩٧.
- ٣ منشور في الوقائع العراقية، العدد ٣٥٤، تاريخ ١٠/٤/١٩٦٠، ص٢٤.
- ٤ د. عاد حمود القيسي، الوجيز في القانون الإداري، ط١، عمان، دار وائل، ص١٥٨، ١٩٩٨.
- ٥ أ. د. عبدالهادي ماهر، الشرعية الإجرائية في التأديب، ط١، دار غريب للطباعة، القاهرة، ١٩٨٦، ٢٥٠.
- ٦ أ. د. شاهين مغاوري محمد، المسألة التأديبية، عالم الكتب، القاهرة، ص٢٥٧، ١٩٨٤.
- ٧ د. عبدالعزیز عبدالمنعم خليفة، ضمانات التحقيق الإداري والمحكمة التأديبية، القاهرة، ٢٠٠٨، ص٩٧.
- ٨ د. علي جمعه محارب، التأديب في الوظيفة العامة، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس، ١٩٨٦، ص٤٦٦.
- ٩ د. سلام عبد الزهره عبدالله الفتلاوي، التحقيق الإداري وتوجيه العقوبات الانضباطية، جامعة بابل، ٢٠١١.

اسعاف اشخاص تعرضوا لحالات دهس او اغتيال ، دون التفكير بالتبعات القانونية .فالتوجيه هو دعوة للمواطنين للمساهمة في انقاذ ضحايا الحوادث المرورية المتزايدة و اشارة الى مؤسسات المجتمع المدني والقنوات الإعلامية والعشائر العراقية الكريمة الى تعضيد ومساندة هذا التوجه للمساهمة في انقاذ حياة المصابين وعدم مساءلة المسعفين قانونيا او مطالبتهم عشائريا .

٢٠ التحقيق الاداري وأثره ،مجلة المحقق لحلي للعلوم القانونية ،بيروت ،العدد ٢ ،السنة العاشرة ،٢٠١٨ ص ١٧٩ .

٢١ عدل عليا ،رقم ١٠٩٨/٢٠٠٥ ، منشورات مركز القسطاس القانوني ،سنة ٢٠٠٥ .

٢٢ قانون انضباط موظفي الدولة العراقي ، المادة ١٠ ،لسنة ١٩٩١ .

٢٣ . د. عمار عباس الحسيني ،اصول التحقيق ،ص ٣٤ .

٢٤ أ . د. عبدالعزيز عبدالمنعم خليفه ، الأجراءات التأديبية ،مرجع سابق ص١٣ .

٢٥ د . عبدالعزيز عبد المنعم خليفه ، الأجراءات التأديبية مرجع سابق ص٥٥ .

٢٦ د . عباس الحسيني ، اولاً - ثانياً- ثالثاً ، مرجع سابق ، ص ٣٨ ، ص ٣٧ .

٢٧ الأستاذ عبد الامير العكلي والدكتور سليم ابراهيم حربة ، احوال المحاكمات الجزائية، دار الكتب القانونية بيروت ، الجزء الاول أ ، نص المادة ،٥٧،٥١ ،

١٧ د.علي خليل ابراهيم ،جريمة الموظف العام الخاضعة الى التاديب في القانون العراقي ، دراسة مقارنة،الدار العربية ،بغداد ،ص١٠٣ .

١٨ حماية الافراد في مواجهة الاحراءات الاداريةتغيير الطريق القضائي ،من بحوث المعهد الودلي للعلوم الارية ، بحث نقله الى العربية الاستاذ عادل محمود عبد الباقي،منشور في مجلة العلوم الادارية ع١،س١٢ /نيسان١٩٧٠ ،ص٢٣٣ ،ص٢٣٤ .

(١٩) وجه مجلس القضاء الأعلى بموجب اعمامه المرقم ٤٨٧ في ٢٠٢١/٦/٦ المحاكم المختصة الذي جاء فيه "المقتضيات المصلحة العامة، وللازدياد ظاهرة عدم اسعاف المصابين جراء الحوادث المرورية من قبل المواطنين المارة او المتواجدين قرب محل الحادث، خشية تعرض المسعف او المبلغ عن الحادث للمساءلة القانونية ،مما قد يهدد المصاب لخطر الوفاة ،اقتضى توجيه المحاكم بضرورة التعامل مع المسعفين بالطريقة التي تجنبهم المساءلة القانونية او الاتهام بارتكاب هذا الحادث . حفاظا على أرواح المصابين وتشجيعا للمسعفين باتخاذ الإجراءات التي من شأنها الإسراع بعملية الإسعاف وإنقاذ المصابين جراء الحوادث ، مع عدم المساس بالإجراءات التحقيقية الضرورية للحفاظ على حقوق الأطراف " . قرار القضاء هذا وان كان ذو طبيعة ادارية إلا انه سيسهم في تعزيز دور المسعفين وانقاذ ارواح الاشخاص الذين يتعرضون الى حوادث مختلفة ، إذ ان هناك الكثير من الاشخاص تعرضوا الى المساءلة القانونية بعد اسعاف الجرحى اثناء الحوادث المرورية التي تشهدها المحافظات ، والبعض الاخر اودع التوقيف لأيام اضافة الى مساءلته عشائريا بسبب

اصول التحقيق الإداري ضمن القانون الإداري العراقي

٣٧ د. محمد زكي ابو عامر ، الاجراءات الجنائية ، منشورات الحلبي الحقوقية ، ٢٠٠٤ ، ص ١٦٤ .

٣٨ د ، غازي فيصل مهدي ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الأشرافي رقم (١٤) ، لسنه ١٩٩١ ، دار الكتب والوثائق ، بغداد ، ٢٠١٠ ، ص ٦٦ .

٣٩ د . علي جمعه محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، دار المطبوعات الجامعية ، الأسكندرية ، ٢٠٠٤ ، ص ٤٩٥-٤٩٦ .

٤٠ د . نصر الدين مصباح القاضي ، النظرية العامة الى التأديب في الوظيفة العامة ، مرجع سابق ص ٣٣٥ .

٤١ د. سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري ، مرجع سابق ، ص ٥٣٨ .

٤٢ د . عثمان سلمان العبودي ، قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع عام ١٩٩١ ، الطبعة الأولى بغداد ٢٠١٠ ، ص ٤٠١ .

٤٣ د . عمار عباس الحسيني ، احوال التحقيق الإداري ، مرجع سابق ، ص ٦٣ .

٤٤ د . عبدالعزيز عبد المنعم خليفة ، المرافعات الإدارية والأثبات مرجع سابق ، ص ٢٥٢ .

٤٥ د . عبدالعزيز عبد المنعم خليفة ، الإجراءات التأديبية ، تأديب الموظف العام ، دار الفكر الجامعية الأسكندرية ط ١ ، ص ٨٣ ، ص ٨٤ .

٢٨ د . عمار عباس الحسيني ، اصول التحقيق ، مرجع سابق ، ص ٤٥ .

٢٩ د . رمزي طه الشاعر و د. رمضان محمد بطيخ ، الوجيز في القضاء الإداري والتأديب ، ١٩٩٣ ، الناشر دار الثقافة الجامعية ، ص ٢٥٥ .

٣٠ د . عبدالعزيز عبد المنعم خليفة استاذ القانون العام المنتدب لكلية الحقوق القاهرة ، ط ١ ، ٢٠٠٨ المرافعات الإدارية والأثبات امام القضاء ص ٣٦٠ .

٣١ د . نصر الدين مصباح القاضي ، النظرية العامة الى التأديب في الوظيفة العامة ، ط ٢ ، دار الفكر العربي ، ص ٣٣٨ .

٣٢ المادة (١٣٠) من قانون اصول المحاكمات الجزائية .

٣٣ المادة (١٥/ثانياً) من قانون الأنضباط العراقي الحالي ، ط ١ ص ٢٢٠ .

٣٤ د. عمار عباس الحسيني ، اصول التحقيق الإداري ، مرجع سابق ، ص ٣٩ .

٣٥ أ.د. جمال ابراهيم الحيدري ، قانون العقوبات العراقي ، بيروت ٢٠١٥ ، الفقرة ١ من المادة ١٦ ، ط ١ .

٣٦ الفقرة (أ) من المادة (٢٢٧) من اصول المحاكمات الجزائية العراقي ، رجع سابق ، ص ١٥٥ .

قائمة المصادر

اولاً : المراجع

- ١- أ.د. شاهين مغاوري محمد (١٩٨٤) ،
المسألة التأديبية ،عالم الكتب ،القاهرة ،٢٠٠٨ .
- ٢- أ.د.جمال ابراهيم الحيدري ، قانون
العقوبات العراقي ،بيروت ، ٢٠١٥ .
- ٣- الأستاذ عبد الامير العكلي والدكتور سليم
ابراهيم حربة ، احوال المحاكمات الجزائية، دار
الكتب القانونية بيروت ،الجزء الأول، بدون ذكر
سنه .
- ٤- التحقيق الاداري وأثره ،مجلة المحقق لطفي
للعلوم القانونية ،بيروت ، ٢٠١٨ .
- ٥- حماية الافراد في مواجهة الاجراءات
الادارية بغير الطريق القضائي ،من بحوث
المعهد الدولي للعلوم الادارية ، ١٩٧٠ .
- ٦- د ،غازي فيصل مهدي ،شرح احكام
قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي
رقم (١٤) ،لسنه ١٩٩١ ،دار الكتب والوثائق
،بغداد ، ٢٠١٠ .
- ٧- د . عاد حمود القيسي ،الوجيز في القانون
الاداري ،عمان ،دار وائل ،١٩٩٨ .
- ٨- د . عبد العزيز عبد المنعم خليفة ،
الضمانات التأديبية ،بيروت ، ٢٠٠٦ .

- ٤٦ د .سلمان الطماوي ،قضاء التأديب
،مرجع سابق ص٣٢٦ .
- ٤٧ د . عمار عباس الحسيني ،اصول التحقيق
الاداري ،مرجع سابق ص٣٢٧ .
- ٤٨ د . عبد العزيز عبد المنعم خليفة ،
(الضمانات التأديبية) مرجع سابق ، ص٢٩١ .
- ٤٩ د . علي جمعه محارب ،التأديب الاداري
في الوظيفة العامة ،دار النشر والتوزيع عمان
٢٠٠٤ ط١ ،ص٥٣٨ .
- ٥٠ د . عمار عباس الحسيني ، اصول التحقيق
الاداري ، مرجع سابق ،ص ٣٢٣ .

اصول التحقيق الإداري ضمن القانون الإداري العراقي

- ٩- د . عبدالعزيز عبد المنعم ، خليفة الإجراءات التأديبية ، تأديب الموظف العام دار الفكر الجامعية الأسكندرية ، بدون ذكر سنة .
- ١٠- د . عبدالعزيز عبد المنعم ، خليفة المرافعات الإدارية والأثبات، عمان ، دون ذكر سنة.
- ١١- د . عبدالعزيز عبد المنعم خليفه ، الإجراءات التأديبية ، عمان ، ٢٠٠٩ .
- ١٢- د . عبدالعزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات التحقيق الإداري والمحكمة التأديبية ، القاهرة ، ٢٠٠٨ .
- ١٣- د . علي جمعه محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، دار المطبوعات الجامعية، الأسكندرية ، ٢٠٠٤ .
- ١٤- د . علي جمعه محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، دار النشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٤ .
- ١٥- د . محمد علي الخلايلة، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، الوظيفة العامة والقرارات الادارية والعقود الادارية والأموال العامة ، دار الثقافة عمان ، ٢٠١٥ .
- ١٦- د . نصر الدين مصباح القاضي ، النظرية العامة الى التأديب في الوظيفة العامة ، دار الفكر العربي ، بدون سنة .
- ١٧- د . عثمان سلمان العبودي ، قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام ١٩٩١ ، الطبعة الأولى ، بغداد ، ٢٠١٠ .
- ١٨- د . عمار عباس الحسيني ، اصول التحقيق ، المنشورات الحقوقية ، بيروت، ٢٠٠٦ .
- ١٩- د . غازي فيصل مهدي ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ .
- ٢٠- د . رمزي طه الشاعر و د. رمضان محمد بطيخ ، الوجيز في القضاء الإداري والتأديب، الناشر دار الثقافة الجامعية ، ١٩٩٣ .
- ٢١- د . عبدالعزيز عبد المنعم خليفة ، استاذ القانون العام المنتدب لكلية الحقوق القاهرة ، ٢٠٠٨ .
- ٢٢- د . عبدالهادي ماهر ، الشرعية الإجرائية في التأديب ، دار غريب للطباعة ، القاهرة ، ١٩٨٦ .
- ٢٣- د . علي خليل ابراهيم ، جريمة الموظف العام الخاضعة الى التأديب في القانون العراقي ، دراسة مقارنة، الدار العربية ، بغداد ، بدون سنة .
- ٢٤- د . علي خليل ابراهيم ، جريمة الموظف العام الخاضعة الى التأديب في القانون العراقي ، دراسة مقارنة، الدار العربية ، بغداد ، بدون سنة .
- ٢٥- د . غازي فيصل مهدي ، شرح احكام موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ ، مطبعة العترة ، بغداد، ٢٠٠١ .

List of sources

First: References

- 1-Prof. Dr. Shaheen Maghawry Muhammad (1984), The Disciplinary Issue, Alam Al-Kutub, Cairo, 2008
- 2-Prof. Dr. Shaheen Maghawry Muhammad (1984), The Disciplinary Issue, Alam Al-Kutub, Cairo, 2008.
- 3- Prof. Dr. Jamal Ibrahim Al-Haidari, Iraqi Penal Code, Beirut, 2015.
- 4-Professor Abdul Amir Al-Akeili and Dr. Salim Ibrahim Harba, Principles of Criminal Trials, Dar Al-Kutub Al-Qanuniah, Beirut, Part One, without mentioning the year.
- 5-Administrative Investigation and Its Impact, Al-Muhaqqiq Al-Hilli Journal for Legal Sciences, Beirut, 2018.
- 6-Protection of Individuals in the Face of Administrative Procedures Other Than the Judicial Way, from the Research of the International Institute of Administrative Sciences, 1970.
- 7-Dr. Ghazi Faisal Mahdi, Explanation of the Provisions of the Law of Discipline of State Employees and the Socialist Sector No. (14) of 1991, Dar Al-Kutub and Al-Watha'iq, Baghdad, 2010.
- 8-Dr. Aad Hamoud Al-Qaisi, A Brief Introduction to Administrative Law, Amman, Dar Wael, 1998.
- 9-Dr. Abdul Aziz Abdul Moneim Khalifa, Disciplinary Guarantees, Beirut, 2006.
- 10-Dr. Abdul Aziz Abdul Moneim, Khalifa Disciplinary Procedures, Disciplining the Public Employee, Dar Al-Fikr University, Alexandria, without mentioning his age.

٢٦- عدل عليا ، منشورات مركز القسطاس

القانوني ،سنة ٢٠٠٥ .

ثانياً : التشريعات

١- قانون اصول المحاكمات الجزائية الحالي

رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١

٢- قانون الأنضباط العراقي الحالي رقم (٢٢)

لسنة ٢٠٠٨.

٣- قانون انضباط موظفي الدولة العراقية (١٤)

لسنة ١٩٩١ .

٤- منشور في الوقائع العراقية ، العدد ١٠١٩،

تاريخ ١٣/٥/٢٠٠٨، ص ٨٧ .

٥- منشور في الوقائع العراقية ، العدد ٣٥٤،

تاريخ ١٠/٤/١٩٦٠، ص ٢٤ .

22- Dr. Abdul Aziz Abdul Moneim Khalifa, Professor of Public Law, Faculty of Law, Cairo, 2008.

23- Dr. Abdul Hadi Maher, Procedural Legitimacy in Discipline, Dar Gharib for Printing, Cairo, 1986.

24- Dr. Ali Khalil Ibrahim, The crime of a public employee subject to discipline in Iraqi law, a comparative study, Dar Al-Arabiya, Baghdad, no date.

25- Dr. Ali Khalil Ibrahim, The crime of a public employee subject to discipline in Iraqi law, a comparative study, Dar Al-Arabiya, Baghdad, no date.

26- Dr. Ghazi Faisal Mahdi, Explanation of the provisions of state employees and the socialist sector No. (14) of 1991, Al-Atra Press, Baghdad, 2001.

27- Higher Justice, Publications of the Al-Qistas Legal Center, 2005.

Second: Legislation

1-The current Criminal Procedure Code No. (23) of 1971

-2-The current Iraqi Disciplinary Law No. (22) of 2008

3- The Iraqi State Employees Discipline Law (14) of 1991.

4-Published in the Iraqi Gazette, Issue 1019, dated 5/13/2008, p. 87.

5-Published in the Iraqi Gazette, Issue 354, dated 4/10/1960, p. 24.

11-Dr. Abdul Aziz Abdul Moneim, Khalifa Administrative Pleadings and Evidence, Amman, without mentioning his age.

12-Dr. Abdul Aziz Abdul Moneim Khalifa, Disciplinary Procedures, Amman, 2009.

13- Dr. Abdul Aziz Abdel Moneim Khalifa, Administrative Investigation and Disciplinary Trial Guarantees, Cairo, 2008.

14-Dr. Ali Juma Muharab, Administrative Discipline in the Public Service, University Publications House, Alexandria, 2004.

15-Dr. Ali Juma Muharab, Administrative Discipline in the Public Service, Publishing and Distribution House, Amman, 2004.

16-Dr. Muhammad Ali Al-Khalayleh, Administrative Law, Book Two, Public Service, Administrative Decisions, Administrative Contracts and Public Funds, Dar Al-Thaqafa, Amman, 2015.

17-Dr. Nasr Al-Din Misbah Al-Qadi, General Theory of Discipline in the Public Service, Dar Al-Fikr Al-Arabi, no year.

18- Dr. Othman Salman Al-Aboudi, The Law of Discipline of State Employees and Public Sector 1991, First Edition, Baghdad, 2010.

19-Dr. Ammar Abbas Al-Husseini, Principles of Investigation, Legal Publications, Beirut, 2006.

20- Dr. Ghazi Faisal Mahdi, Explanation of the Provisions of the Law of Discipline of State Employees No. 14 of 1991.

21-Dr. Ramzi Taha Al-Shaer and Dr. Ramadan Muhammad Battikh, A Brief Introduction to Administrative Judiciary and Discipline, Publisher: Dar Al-Thaqafa Al-Jami'a, 1993.

Members of the editorial board

Prof. Dr. Ashraf Muhammad Abdul Rahman Editor
Prof. Dr. Sabah Abbas Anouz Editor
Prof. Dr. Abdul Hussan Jalil Al-Ghalibi Editor
Prof. Dr. Mahmmoud Ali Al-Rousan Editor
Prof. Dr. Nuzhat Ibrahim Al-Sabri Editor
Prof. Dr. Tahir Youssef Alwaeli Editor
Prof. Dr. Mushtaq Bashir Al- Ghazali. Editor
Prof. Dr. Amira Jabir Hashem Editor
Prof. Dr. Mustafa Tho Al-Faqar Talab Editor

English language correction

Prof. Dr.
Abbas Hassan Jasim

Arabic language correction

Prof. Dr.
Ali Abbas Al-Aaraji

Electronic Upload

Prof. Dr. Hyder Naji Habash
Mr. Ahmad Ali

Secretary Editor

Dr. Esraa Kareem Muhammad

Ministry of High Education and
Scientific Research
Al-Kufa University
Education College for Girls



ISSN 1993 – 5242

Journal of the College of Education for Girls for Humanities

Scientific Journal Issued by

College of Education for Girls University of Kufa

Editor

Prof. Dr.

Elham Mahmoud Kazem

Editorial Director

Professor Dr.

Mohammad Jawad Noureddine

Address: Republic of Iraq –Najaf –P.O 199

No:35 – 18th Year :2024

(Editor) Mobile :07804729005

(Editorial Director) Mobile :07801273466

E-mail: Muhammad-Gawad@yahoo.com

**Technical Designing by
Muhammad Al- Khazraji Bureau
07800180450 - 07740175196
Iraq - Najaf**

**Journal of the College of Education
for Girls for Humanities
No. 35 – 18th year: 2024
First Volume**