

الضمانات المقررة للموظف العام أثناء فترة التحقيق (دراسة مقارنة)

Guarantees for the public servant during the investigation period (a comparative study)

الكلمات الافتتاحية:
الضمانات، الموظف العام ، التحقيق

Keywords:

Guarantees , public, servant ,during , investigation, period

Abstract

The public employee is the tool implementing the state's policy at the present time in every sense of the word, because it is the interface or access point that manages public facilities on the one hand, and its contact with community members on the other side, and this made the employee's position one of the legal organizational centers, which the legislator took on He is responsible for organizing operations, so the employee is a human being, by the nature of his formation, is subjected to a mistake in performing his job, and that the element of the violation is an obvious and expected occurrence, so the need for a disciplinary authority that has a responsibility to impose the punishment on the employee in the event of his violation of the job duty has arisen, and as a result of the advancement of the knowledge of the public administration The disciplinary system has emerged, the provisions of which today have become of the public order, which may not be violated in any way, because the provisions of this system are liable to achieve the public good By working to maintain the regular functioning of the public facility in particular, and the administrative apparatus in general.

م.د. توركان إبراهيم علي



الملخص:

يعد الموظف العام الأداة المنفذة لسياسة الدولة في الوقت الراهن بكل معنى الكلمة . لأنه
الواجهة أو نقطة الوصول التي تقوم بإدارة المرافق العامة من جانب واتصالها بأفراد

المجتمع من جانب آخر وهذا جعل مركز الموظف من قبيل المراكز القانونية التنظيمية. والتي أخذ المشرع على عاتقه عمليات تنظيمها ، فالموظف إنسان يتعرض بطبيعة تكوينه إلى الخطأ في أداء واجبه الوظيفي وان عنصر المخالفة أمر بديهي ومتوقع الحدوث منه. لذلك برزت الحاجة إلى وجود سلطة تأديبية يقع على عاتقها ايقاع العقوبة على الموظف في حال مخالفته للواجب الوظيفي ونتيجة لتقدم علم الإدارة العامة، ظهر النظام التأديبي الذي أصبحت أحكامه اليوم من النظام العام. التي لا يجوز مخالفتها بأي حال من الأحوال لأن أحكام هذا النظام من شأنها أن تحقق الصالح العام ؛ من خلال العمل على المحافظة على سير المرفق العام بانتظام على وجه الخصوص. والجهاز الإداري بوجه عام.

المقدمة

بعد الجزء الإداري طريقاً مألوفاً وذي مشروعية لتنفيذ القانون. وأصبح أمراً فرضته حاجات التوازن في حياتنا اليومية فيما يتعلق بالعمل الإداري إذ يقع هذا الأمر بين متضادين: أولهما: واجب الإدارة في أداء دورها في تنفيذ القانون ، وثانيهما: حق الأفراد في التمتع بما كفله القانون لهم من حقوق ، فللإدارة الحق في ايقاع الجزاء التأديبي على العاملين معها. عن طريق زجرهم أو ردعهم بسبب ما ارتكبه من تقصير إداري. والهدف من ذلك منع الموظف من معاودة القيام بالسلوك المعيب. إضافة الى تحقيق الردع العام لسواء من الموظفين ، حتى لا يحذوا حذوه في ارتكاب المخالفات الإدارية . أهمية البحث: إن وجود مثل هذه الضمانات ذات مردود إيجابي للموظف المخالف. فهي تحقق أهمية في الجانبين النظري والعملية لطرفي المنازعة التأديبية. أي للموظف والسلطة المختصة بالتأديب. سواء أكانت هذه السلطة رئاسية أم محكمة تأديبية. فوجود هذه الضمانات في جانب الموظف. لها دور كبير في حمايته.

مشكلة البحث: إن التعمق في موضوع الموظف العام وما قرر له من الضمانات قبل أو أثناء فرض العقوبة عليه. كجزاء ترتب على ارتكابه مخالفة إدارية تفرض مشاكل عملية منها. أن المشرعين العراقي والمصري لم يقوموا بوضع نظرية عامة لهذه الضمانات. فتراهما في كثير من المواضع لم يشيرا إلى بعض من هذه الضمانات بشكل صريح ، بل وقاما بتحويل الأمر إلى المبادئ العامة في القانون ومبادئ العدالة.

منهجية البحث تناول البحث موضوع الموظف العام والضمانات التي قررت له أثناء فترة التحقيق وهذا مدعاة الى اتباع منهج البحث التحليلي القانوني. لبعض من نصوص القوانين التي تناولت التأديب الوظيفي .

المبحث الاول : ضمانات التحقيق الإجرائية: تمهيد : لقد تطورت الضمانات الإجرائية . ووصلت إلى شكلها الذي نلاحظه في وقتنا الحاضر. إذ واكب هذا التطور تطور الوظيفة العامة والتي مرت هي أيضاً بمرحلتين هما: الطابع الشخصي الذي ساد الوظيفة العامة

مُنذُ نشأتها، واستمرَ لمدة طويلة، "وقد تميزَ بإهدارِ هذه الضمانات، أما الطابعُ الثاني فهو الطابعُ القانوني الذي يعكسُ آخرَ حلقاتِ التطورِ في النظمِ الوظيفية، والذي رافقه ربع الضماناتِ الإجرائيةِ التأديبية"، والضماناتُ قيدَ البحثِ يعرفها الفقه بأنها: (مجموعةُ الإجراءاتِ التي يتوجبُ على الإدارةِ مباشرتها عندَ إجراءِ التحقيق)، وسنستعرضُ في هذا المبحثِ بعضاً منها وبالشكلِ الآتي:

أولاً: الضماناتُ الإجرائيةُ الخاصةُ بالمواجهة: تُعدُّ هذه الضمانةُ من الضماناتِ المهمةِ التي من الواجبِ أن تكونَ مكفولةً في أي تحقيقٍ تأديبي، وهي بمفهومها العام تعني تمكين الموظف الذي قد تتعرضُ حقوقه أو مصالحه لأي إجراءٍ من شأنه أن يؤثرَ في مركزه القانوني أن يحيطَ به علماً، لكي يستطيعَ إعدادَ دفاعه أو تقديرَ وجهةِ نظره على الأقل، وسوف يتم التطرُّقُ إلى السندِ القانوني لضمانةِ المواجهة، إضافةً إلى ضوابطِ ضمانةِ المواجهة وكما يأتي:

١. "السندُ القانوني لضمانةِ المواجهة: إن في مقدمة الضماناتِ التي قررها المشرعُ للموظفِ المتهمِ أثناءَ التحقيقِ هي مواجهتهُ بالمخالفةِ المنسوبةِ إليه، وذلك لكونِ المواجهةِ تهدفُ بالدرجةِ الأولى، إلى تمكينِ الموظفِ من درءِ التهمةِ عن نفسه، عليه فإن هذه الضمانةَ تكفلُ للموظفِ، بيانَ خطورةِ موقفه لكي يقدمَ ما لديه من أوجهِ الدفاع"، ومثالُ عللاً ذلك: "تم توضيحُ فحوى الضمانة، في حكمٍ للمحكمةِ الإداريةِ العليا في مصر، عُرِفَتْ فيه المواجهةُ على أنها: (إيقافُ العاملِ على حقيقةِ التهمِ المسندةِ إليه، وإحاطتهُ علماً بمختلفِ الأدلةِ التي تُشيرُ إلى ارتكابهِ المخالفةِ: حتى يستطيعَ أن يدليَ بأوجهِ دفاعه)، كما أصدرت نفسَ المحكمةِ قراراً في حكمٍ آخرٍ لها ما نصه: (عدمُ مواجهةِ الموظفِ أثناءَ التحقيقِ لا يبطله ما دامَ قد وُضِعَ التحقيقُ تحتَ نظره للاطلاعِ عليه، وإبداءِ ما يراه مناسباً من دفاعٍ أمامَ مجلسِ التأديبِ)".

وفي الموضوعِ نفسه لم يُشرِ المشرعُ العراقي في قوانينِ الوظيفةِ العامة، والتي كان آخرها قانونُ انضباطِ موظفي الدولة رقم: (١٤) لسنة ١٩٩١م المعدل والنافذ، إلى ضمانةٍ أو مبدأٍ المواجهة، ولكن "مواجهةِ الموظفِ بالمخالفةِ الموجهةِ إليه هو أمرُ مردّه إلى مبادئِ العدالة: إذ إنه ليس من العدلِ والإنصافِ أن يبدأَ التحقيقُ معَ الموظفِ، قبل استيفاءِ هذه الضمانة، وإحاطةِ الموظفِ بكل تفاصيلِ القضية، حتى يتسنى له الدفاعُ عن نفسه".

٢. ضوابطُ ضمانةِ المواجهة: إن المواجهةَ من قبيلِ الضماناتِ التأديبيةِ المقررةِ لصالحِ الموظفِ، "وتتضمنُ في فحواها إحاطةً للأخيرِ وبشكلٍ صريحٍ وعلى وجهِ التحديدِ بما تم نسبتهُ إليه من مخالفات، وبشكلٍ علني على نحوٍ يوحي بأن الإدارةَ ماضيةٌ إلى فرضِ العقوبةِ المناسبةِ، مع جسامَةِ المخالفةِ الإدارية، في حال ثبوتِ هذه المخالفاتِ بحقه: لذا أوجبَ هذا الأمرُ على الإدارةِ اتخاذَ عددٍ من الإجراءاتِ

لكفالة هذه الضمانة . والابتعاد بقرارها عن عدم المشروعية " . وهذه اذوابط هي:

أ - "استدعاء الموظف المتهم وإعلامه بالمخالفة : يعتبر أمر استدعاء الموظف المتهم " . من المبادئ المسلم بها في حدود العمل قبل توقيع الجزاء . فلن المتفق عليه أن الموظف المتهم . لابد من سماع أقواله أثناء التحقيق . قبل توقيع الجزاء عليه . "ويلزم لإتمام هذا الأمر إعلام المتهم للحضور أمام الجهة المختصة . كأن تكون محققاً أو لجنة تحقيقية . ويجب أن يكون هذا الإعلان بطريقة واضحة بخصوص المخالفات المنسوبة إليه" إلا أن المشرع العراقي في قانون موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل والنافذ . لم ينص على الإخطار بالشكل الكتابي . رغبة منه في تبسيط الإجراءات الشكلية ضمن نطاق التأديب الوظيفي.

ب - منح الموظف المتهم مهلة لإعداد دفاعه : إن الإخطار أو الإعلان إلى موظف . يعد ضمانته مبتورة لا تكتمل . ولا تأتي ثمارها في إيقاف الموظف على طبيعة المخالفة التي ارتكابها . ما لم تتضمن هذه الضمانة مهلة وأجلاً قبل مساءلته والتحقيق معه . والغاية من هذه المهلة كما يرى بعض الفقه : هي إعطاء الموظف فرصة لدراسة الموجهة إليه " .

ت - الاطلاع على ملف الدعوى : إن الاطلاع على ملف الدعوى التأديبية . وما يحويه هذا الملف من أوراق يمثل للموظف المتهم إحدى الضمانات الجوهرية المقررة . فهو لا يكتفي بمجرد إعلامه بالتهمة المنسوبة إليه وإحاطته علماً بها . وإنما أوجب علاوة على هذا الأمر . تمكينه من إبداء دفاعه بصورة نافعة ومفيدة . وإن هذا الأمر لا يتأتى إلا عن طريق تمكين الموظف كاملاً من الاطلاع على ملف الدعوى " . وبهذا يكون له حق الاطلاع على ملف التحقيق أصيلاً . وإن حرمان الموظف من هذا الحق يؤدي إلى الإخلال بضمانة الدفاع .

المبحث الثاني : الضمانات الإجرائية الواجبة في كتابة التحقيق

إن التطورات اللاحقة التي طرأت على الضمانات السابقة على تأديب الموظف . جعلت مسألة كتابة التحقيق أمراً واجباً . سواء كان هذا التحقيق قد تم من قبل الرئيس الإداري بشكل مباشر . أو عن طريق لجنة التحقيق . ولكن القوانين الوضعية لم تلزم شكلية معينة لكتابة التحقيق . بقدر ما يهم في هذا الأمر هو تدوين إجابات الموظف المخالف . عن الأسئلة والتهمة التي توجه إليه بشكل متسلسل . وسوف نستعرض في هذا البحث أهم مقومات التحقيق الإداري التي يشترط أن يقوم عليها كونه ضماناً إجرائية لإيقاع التأديب المناسب على الموظف . وهي على النحو الآتي:

أولاً : استيفاء الشكل الكتابي في التحقيق: إن الأصل أو القاعدة العامة في نطاق القواعد الإجرائية للتحقيق، سواء كان ذلك في نيابة العامة أو النيابة الإدارية، أن تتم كتابة المحاضر التحقيقية من قبل كاتب تحقيق، ويجب أن تذيّل بتوقيع الشهود، المتهم، والكاتب، والمحقق، كما يجوز أن يكون كاتب التحقيق هو الشخص ذاته الذي يقوم به". وإن نظرة المشرع المصري للتحقيق الإداري الكتابي يمكن القول بأن قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية رقم (١٧) لعام ١٩٥٨، لم ترد فيه مواد تؤكد على اشتراط الكتابة في التحقيق الذي يجري من قبل الإدارة، وإنما ظهرت فيه الإشارة إلى أوراق التحقيق في مواد متفرقة، وهذا إنما يدل على عدم اشتراط الكتابة بصورة صريحة عند إجراء التحقيق الإداري. إلا أن هذا الرأي ليس صحيحاً على إطلاقه، لأن المادة (٤٥) من هذا القانون نصت على أن: تبين اللائحة الداخلية للنيابة الإدارية، القواعد التي يسير عليها العمل في قسمي الرقابة والتحقيق، وكيفية التعاون بينهما، وطريقة الاتصال بين النيابة الإدارية والوزارات والمصالح المختلفة). فمن هذا النص نرى أن قانون النيابة والمحاكمات التأديبية، يشترط الكتابة في التحقيق الإداري، والدليل على ذلك، هو أن المادة (٨) من هذه اللائحة قد نصت على: (يكون التحقيق كتابة...)، فيما يتعلق بموقف المشرع العراقي من مسألة كتابة التحقيق، فقد ألزمت الفقرة الثانية من المادة (١٠)، من قانون انضباط موظفي الدولة الحالي والنافذ، الإدارة لدى تشكيلها اللجنة التحقيقية، مع الموظف المخالف، أن تعمل على تحرير محضرا، لغرض تثبيت به كل ما يتم اتخاذه من إجراءات، وتدوين أقوال الموظف، "حيث أن الغاية من اشتراط وجود هذا المحضر هي لكي يكون الموظف المتهم على بينة من إجراءات اللجنة، وما استندت إليه من توصيات بفرض إحدى العقوبات التي نص عليها قانون انضباط موظفي الدولة، كما أن وجود هذا المحضر له أهمية، من ناحية الطعن بقرار فرض العقوبة أمام محكمة قضاء الموظفين". جدير بالذكر أن أشار المشرع^٦ العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة إلى "أن أي ملاحظة سواء كانت تحريرية أم شفوية، تصدر من الموظف أثناء التحقيق معه، يجب أن تكون في محضر التحقيق، على اعتبار أنها تدخل ضمن دفاع الموظف عن نفسه، وتعد هذه الملاحظة إحدى دفاعات الموظف عن نفسه، ضد المخالفة المنسوبة إليه، بعد التوقيع عليها من قبله في المحضر التحقيقي". ثانياً: مباشرة التحقيق: إن أمر المباشرة في التحقيق يُعتبر من الضمانات التي استقر الفقه على تبنيها وكذلك القضاء الإداري، "فهذه الضمانة تفرض أن يكون التحقيق مع الموظف الذي نُسبت له المخالفة من قبل السلطة المختصة التي أناط بها المشرع أمر التحقيق، وخلاف ذلك يكون التحقيق مشوباً بعيب يؤدي إلى إبطاله، وما يلحق ذلك من إجراءات".

حيث أشارت المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة الحالي، إلى أنه (يتولى التحقيق وبمباشرة لجنة ثلاثية تتألف من عضوين ذوي خبرة، وعضو ثالث يكون حاصلاً على شهادة

جامعية أولية في القانون). والذي يلاحظُ على المادة (١٠) أنها وردت بصيغة النص الأمر الذي يعني أنه لا يجوز للإدارة مخالفتها. وإلا تعرض التحقيق الذي تجرّيه إلى البطالان. وقد عمل القضاء الإداري من جهته على ضرورة اتباع الإجراءات التي رسمها قانون انضباط موظفي الدولة عند تشكيل لجنة التحقيق مع الموظف، وإن أي مخالفة لهذه الإجراءات يكون الجزاء فيها إبطال لأي تحقيق إداري. كما ورد ذلك في المبدأ الذي أقره القانون: (لا يجوز فرض عقوبة تزييل الدرجة على الموظف بدون التحقيق معه من لجنة تحقيقية مشكّلة وفق القانون).

المبحث الثالث: الضمانات الإجرائية الخاصة بحق الدفاع: بعد حق الدفاع حق طبيعى مُعترف به للمتهم. سواء كان ذلك في نطاق القانون الإداري أو في نطاق القانون الجنائي. وعلة ذلك هو تعلق حق الدفاع بالمبادئ العليا التي تقوم عليها العدالة، عليه حرصت معظم الدول على أن تتضمن دساتيرها نصاً يكفل حماية هذا الحق. كما هو الحال في الدستور المصري ٢٠١٤. والذي جاء في المادة (٩٨) منه: (أن حق الدفاع أصالة أو بالوكالة مكفول. واستقلال المحاماة وحماية حقوقها ضماناً لكفالة حق الدفاع. ويضمن القانون لغير القادرين مالياً وسائل الالتجاء إلى القضاء. والدفاع عن حقوقهم). وكذلك نص المادة (١٩) من دستور العراق لعام ٢٠٠٥. والتي جاء فيها: (رابعاً- حق الدفاع مقدس ومكفول في جميع مراحل التحقيق والمحاكمة). وهذا ما أكدته أيضاً المحكمة الإدارية العليا في مصر. حيث جاء بقرار لها ما نصه: (حق الدفاع مكفول. ولا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد سماع أقواله. وتحقيق دفاعه...). ومن هذا المنطلق سنحاول تسليط الضوء على حرية الدفاع. بكونه ضماناً إجرائية نصت عليها القوانين التأديبية. وذلك على الوجه التالي:

أولاً: حرية الدفاع: إن حق الدفاع هو حق مكفول بمقتضى الدستور والقوانين التي تخص الوظيفة العامة كأحد الضمانات الإجرائية. عليه فقد توسع الفقه الإداري. وكذلك القضاء الذي جراه في هذا الأمر. في نطاق مبدأ حق الدفاع الذي يصدر من الموظف. أثناء مواجهته من قبل الإدارة بالمخالفة التي نسبت إليه. وقد تمخض عن هذا الأمر مبدأ حرية الدفاع الذي يندرج تحته عدة أمور منها:

١- حق الموظف في الصمت: لم يعد الصمت الذي يصدر من المتهم وسيلة لإثبات التهمة. عند مجابهته بالمخالفة المنسوبة إليه بعد التطور الذي طرأ على النظام التأديبي. إذ تطور الأمر في الوقت الحاضر فأصبح الصمت من مقتضيات حق الدفاع. ومن الأمور التي تتفرع عن حرية الدفاع.

وان قسماً من الفقه الإداري يرى أن هذا الحق يجد أساسه في المبدأ القانوني الذي يفترض البراءة في الموظف. وذلك لأن سلطة الاتهام وهي الإدارة مكلفة بإثبات الاتهام دون مساعدة

من المتهم. وهذا ما يبرر المبدأ الذي يقول بأن: " المتهم برئ حتى تثبت إدانته". وهذا يؤكد القول بأن "صمت المتهم لا يمكن أن يعتبر إقراراً أو إقراراً منه بالتهمة الموجهة إليه، ولكن أصل البراءة ليس الأساس الوحيد في حق الصمت؛ بل يوجد أساس آخر له والذي هو مبدأ حرية المتهم في الدفاع عن نفسه، والذي يمثل أحد ركائز العدالة".

٢- الإستعانة بمحام لغرض الدفاع المتهم: بالرغم من أن القوانين التي تتعلق بالوظيفة العامة، وكذلك قانون النيابة الإدارية لم تنص على حق المتهم في الاستعانة بمحام أثناء التحقيق الإداري معه صراحةً. يعد امتداداً لحق المتهم في الدفاع عن نفسه، وخاصة في الأحوال التي يعتبر التحقيق فيها هو المستوى الوحيد لممارسة حق الدفاع في الحالات التي يتم فيها توقيع الجزاء التأديبي بناء على هذا التحقيق. ولا يوجد مبرر لحرمان الموظف من هذا الحق؛ لأن العقوبة التي توصي بها الإدارة يمكن تكون أكثر جساماً من تلك العقوبة التي توقعها المحكمة التأديبية، فإعطاء الموظف حق الاستعانة بمحام يساعده في توضيح الحقيقة التي قد تؤدي إلى حفظ التحقيق، أو امتناع السلطة التحقيقية بتوقيع عقوبة أخف من تلك التي قد تصدر دون وجود محام، وكان القضاء المصري قد جرى على "عدم التفرقة بين كفالة أمر الدفاع والاستعانة بمحام، في مرحلة التحقيق أو أمام المحكمة التأديبية ما دام قد تم وفقاً للأحوال العامة". وهنا تكون المهمة الأساسية للمحامي هي الدفاع عن موكله من خلال الإطلاع على ملف التحقيق، إضافة إلى وجوب المامه بجميع الوقائع المنسوبة للمتهم، "والأدلة والقرائن القائمة ضده، وكل ما تم من إجراءات أو يوجد من مستندات؛ لكي يكون دفاعه على الوجه الأكمل". ونجد من استقراء القوانين التي نظمت الوظيفة العامة في مصر أنها لم تتضمن أي إشارة إلى حضور المحامي. في الضمانات السابقة لتوقيع العقوبة الإدارية أثناء مدة التحقيق الإداري، بالرغم من أنها أشارت إلى إمكانية الإستعانة بمحام في المحاكمة التأديبية، مع ذلك فإن هذا الأمر لا يفقد الإجراءات أساسه القانوني، لتضمنه ما يكفي من أساس لاعتباره من مقتضيات حق الدفاع وامتداد له. وهنا يثار تساؤل من قبل الفقه عن الأثر المترتب على عدم السماح لمحامي الموظف بحضور التحقيق التأديبي، وعلى الرغم من أن المشرع لم يشير لهذا الحكم، إلا أن المحكمة الإدارية العليا تصدت للإجابة عن ذلك بقرارها الذي نص على: (بالنسبة لعدم السماح لمحامي الطاعن بحضور التحقيق التأديبي، فإن هذا الحق وإن كان القانون نص على عدم تعطيله، إلا أنه لم يرتب على مخالفته بطلان التحقيق). وإستناداً إلى هذا الحكم يرى الباحث أن مبدأ العدالة يقضي بوجوب أن يكون مع الموظف من يشد أزره في الدفاع عن نفسه، وأن منع المحامي قد يكون ذا أثر على سير التحقيق، خصوصاً في التحقيق الذي تقرر المصلحة العامة أن يجري بغياب الموظف ذاته، هنا يظهر تعسف في التحقيق في حال عدم وجود المدافع عن الموظف المخالف، لكن أمر الدفاع يمكن أن يأخذ دوره في المحاكمة التأديبية.

ومن جانب آخر فقد خلا القانون العراقي من النص على قرار حضور المحامي في إجراءات التحقيق مع الموظف الذي نسب إليه الإتهام. فلم يتضمن قانون الانضباط الحالي إشارة لحكم هذه المسألة، إلا أن المادة (٢٧) من قانون المحاماة رقم (٧٣) لسنة ١٩٦٥، أوجبت على المحاكم والسلطات، التي تمارس سلطة قضائية وتحقيقية والمجالس والهيئات التي يمارس المحامي عمله أمامها، أن تسمح له بالاطلاع على أوراق الدعوى أو التحقيق. وكذلك الاطلاع على ما له وعليه، إن لم يؤثر ذلك على سير التحقيق شريطة أن يتم تثبيت ذلك كتابةً على أوراق الدعوى. وبناءً على ذلك؛ يمكن للموظف الإستعانة بمحامٍ عند حضوره إجراءات التحقيق؛ لأن الموظف قد لا يحسن الدفاع عن نفسه في كثير من الأحيان، إضافة الى عدم تمكنه من ترتيب أوجه دفاعه، إلا أن منع المحامي من قبل الجهات التحقيقية في حضور جلسات التحقيق مع إستمرار التحقيق، "يعود الى أن حضور المحامي مع الموظف أمام سلطة التحقيق لا يعد أمراً ملزماً، وبالتالي فإن عدم حضوره أو منعه من الحضور، لا يترتب عليه بطلان التحقيق".

الخاتمة

في خاتمة البحث توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات يمكن عرضها تباعاً كما يأتي:

أولاً: النتائج:

- على الرغم من أن القاعدة (إن الإخطار لا يستوجب شكلاً معيناً كضمانة شكلية للتحقيق مع الموظف)، لكن الشكل الكتابي هو أفضل الطرق في إثبات تبليغ الموظف لغرض فتح التحقيق معه.
- بعد حق الاطلاع على ملف التحقيق حقاً أصيلاً للمحامي، ويؤدي حرمان الموظف منه إلى الإخلال بضمانة الدفاع، والتي تفقد تقريرها لفاعليته إن لم يمكن المتهم من هذا الاطلاع الذي لا يغني عن إعلام المتهم بالمخالفات المنسوبة إليه ارتكابها؛ وذلك لأن الاعلان لا يتضمن محتوى ملف الدعوى التأديبية وما يحتويه من حقيقتات ومستندات ووثائق تنسب إلى الموظف، الأمر الذي يتعذر معه على المتهم أن يستعمل حقه في الدفاع إذا حُجِبَ عنه الملف.

ثانياً: التوصيات:

- من الضروري الإسراع بتشريع قانون مجلس الدولة العراقي الجديد، وذلك تطبيقاً لنص المادة (١٠١) من الدستور العراقي، والإستفادة من التجارب في النظم المقارنة بهذا المجال، حتى تكون منطلقاً لحقبة جديدة من تاريخ القضاء الإداري في العراق، والذي يكون قائماً على مبادئ ومفاهيم قانونية سليمة.
- وجب على المشرع العراقي القيام بتشريع قانون خاص بالإجراءات الإدارية، لغرض تنظيم وتوضيح الطريق الذي تسير عليه الدعوى الإدارية، بدلاً من أن تبقى

- الضمانات المقررة للموظف العام أثناء فترة التحقيق (دراسة مقارنة)
- Guarantees for the public servant during the investigation period (a comparative study)

• م.د. توركان إبراهيم علي

الإجراءات فيها مستمدة من قوانين أخرى ، كقانون المرافعات المدنية، وقانون أصول المحاكمات الجزائية.

• لا بد من عدم تجاهل ضمانات اتباع الشكليات الكتابية، في تبليغ الموظف المحال الى التحقيق في ظل القانون العراقي، لان هذا النقص التشريعي لا مبرر له مع التقدم الحاصل في وقتنا الحاضر.

المصادر

- أبو العينين، محمد ماهر، "قضاء التأديب في الوظيفة العامة"، ج ١، ط ١٨، دار روائع القانون، ٢٠١٧.
- أبو يونس، محمد باهي، "الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات الإدارية العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٠م.
- خليفه، عبد العزيز عبد المنعم، "المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة"، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٩م.
- سعد، سمير عبدالله، "التحقيق الإداري"، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠١٤م.
- الصاوي، علاء محمد، "حق المتهم في محاكمة عادلة"، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١م.
- الطيب، حسين محمود، "الضمانات القانونية في محاسبة العاملين بالخدمة العامة"، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٨م.
- العبودي، عثمان سلمان غيلان، "المرشد العملي في مهارات التحقيق الإداري"، ط ٣، دار صباح الأنباري للطباعة، بغداد، ٢٠١٢م.
- العتوم، منصور إبراهيم، "المسؤولية التأديبية للموظف العام"، ط ١، مطبعة الشرق، الأردن، ١٩٨٦.
- العجيلي، لفته هامل، "التحقيق الإداري في الوظيفة العامة"، ط ١، مطبعة الكتاب، العراق، بغداد، ٢٠١٣م.
- عتري، سعد نواف، "الضمانات الإجرائية في التأديب"، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٧م.
- عيسى، ياد رشيد، "النظام القانوني للتحقيق الإداري و ضماناته بين القوانين العراقي والمصري"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، ٢٠١٥م.
- الملا، سامي صادق، "حق المتهم في الصمت"، بحث منشور في مجلة الأمن العام، ع ٥٣، السنة ١٤، مصر ١٩٧١م.
- الملط، محمد جودت، "المسؤولية التأديبية للموظف العام"، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٧م.

- الموافين أحمد. "نظام مجلس التأديب _ طبيعته و ضماناته، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١م .
- ياقوت، محمد ماجد . "أصول التحقيق الإداري"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٥م.
- ياقوت، محمد ماجد. "أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٩م.

الأحكام والقرارات:

- حكم المحكمة الإدارية العليا المرقم ١٧ لسنة ١٩٧٢م
- قانون انضباط موظفي الدولة العراقيه النافذ، نص الفقرة ثانيا من المادة (١٠).
- قرار المحكمة الإدارية العليا في العراق المرقم ٢١٩/ت/٢٠١٣م.
- قرار المحكمة الإدارية العليا في مصر المرقم ٢٤٢٦، السنة ٥١، ٢٠٠٧م
- قرار المحكمة الإدارية العليا في مصر المرقم ٢٤٢٦، السنة ٥١، ٢٠٠٧م غير منشور

الهوامش

- ١ "أبو يونس، محمد باهي،" الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات الإدارية العامة"، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، ٢٠٠٠م، ص ١٣.
- ٢ "خليفة، عبد العزيز عبدالمعزم،" المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة"، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٩م، ص ٧.
- ٣ العززي، سعد نواف، "الضمانات الإجرائية في التأديب"، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية، ٢٠٠٧م، ص ١٧.
- ٤ العبودي، عثمان سلمان غيلان، "المرشد العملي في مهارات التحقيق الإداري"، ط ٣، دار صباح الأنباري للطباعة، بغداد ٢٠١٢م، ص ١٠٦.
- ٥ ياقوت، محمد ماجد ، "أصول التحقيق الإداري"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٥م، ص ٥٤٧.
- ٦ الطيب، حسين محمود، "الضمانات القانونية في محاسبة العاملين بالخدمة العامة"، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٨م، ص ٢٤٣.
- ٧ "ينظر حكم المحكمة الإدارية العليا المرقم ١٠٤٣، مجموعة المبادئ القانونية التي قررهما المحكمة الإدارية العليا، المكتب الفني، السنة العاشرة"، ص ٢٧٣.
- ٨ "ينظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر المرقم ٨٦٨٥، السنة ٤٨، الدائرة الرابعة، ٢٠٠٦م".

- ٩ العبودي، عثمان سلمان غيلان، "أصول المرشد العملي في مهارات التحقيق الإداري"، ط٣، دار صباح الأنباري للطباعة، بغداد، ٢٠١٢م، ص٧٤.
- ١ عيسى، ياد رشيد، "النظام القانوني للتحقيق الإداري وضماناته بين القوانين العراقي والمصري"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، ٢٠١٥م، ص١٠٠.
- ١ "يستعمل المشرع المصري مصطلح (الإعلان) للدلالة على أمر استدعاء الموظف المتهم لغرض التحقيق معه، أما المشرع العراقي فقد استعمل مصطلح الاخطار سواء كان التحقيق إداريا أم جنائيا".
- ١ ياقوت، محمد ماجد، "أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٩م، ص ٥٥٢.
- ١ العتوم، منصور ابراهيم، "المسؤولية التأديبية للموظف العام، ط ١، مطبعة الشرق، الأردن، ١٩٨٦، ص ١٢٥.
- ١ الملط، محمد جودت، "المسؤولية التأديبية للموظف العام"، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٧م، ص ٢٦٨.
- ١ العبودي، عثمان سلمان غيلان، "المرشد العملي في مهارات التحقيق الإداري"، مرجع السابق، ص ١١٠.
- ١ سعد، سمير عبدالله، "التحقيق الإداري"، منشأة المعارف، الإسكندرية ٢٠١٤م، ص ٦٧.
- ١ العجيلي، لفته هامل، "التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، ط١، مطبعة الكتاب، العراق، بغداد، ٢٠١٣م، ص ٣٧.
- ١ ينظر نص الفقرة ثانيا من المادة (١٠)، من قانون انضباط موظفي الدولة النافذ.
- ١ الموافين أحمد، "نظام مجلس التأديب ----- طبيعته وضماناته، دار النهضة العربية، ٢٠٠١م ص ٨٥.
- ٢ ينظر قرار المحكمة الإدارية العليا في العراق المرقم ٢١٩/ت/٢٠١٣م.
- ٢ ينظر قرار المحكمة الإدارية العليا في مصر المرقم ٢٤٢٦، السنة ٥١، ٢٠٠٧م غير منشور.
- ٢ الملا، سامي صادق، "حق المتهم في الصمت"، بحث منشور في مجلة الأمن العام، ع ٥٣، السنة ١٤، مصر ١٩٧١م، ص ٢٠.
- ٢ الصاوي، علاء محمد، "حق المتهم في محاكمة عادلة"، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١م، ص ٥٨١.
- ٢ أبو العينين، محمد ماهر، "قضاء التأديب في الوظيفة العامة" ج ١، ط ١٨، دار روائع القانون، ٢٠١٧م، ص ٤٣٠.
- ٢ ياقوت، محمد ماجد، "شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة"، مرجع سابق، ص ١٠١٦.
- ٢ ينظر حكم المحكمة الإدارية العليا المرقم ١٧ لسنة ١٩٧٢م.
- ٢ العجيلي، لفته هامل، "التحقيق الإداري في الوظيفة العامة"، مرجع سابق، ص ٤٤.