



مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية

ISSN

٢٠٧٠٩٨٣٨ (مطبوع) ٣٠٠١٧٦٧٧ (إلكتروني)

العدد الاول/ المجلد السابع عشر

تاريخ النشر

٢٠٢٥ / ٣ / ٢٠

ضمانات استجواب الموظف العام دراسة مقارنة

**Guarantees of public employee
interrogation A comparative study**

المدرس الدكتور

أحمد علي حسين المعموري

Lecturer Dr. Ahmed Ali Hussein Al-Maamouri

جامعة الكوفة / كلية التربية

ahmeda.almamoori@uokufa.edu.iq

الاستجواب، الموظف العام، الضمانات، التحقيق، الحياد، الكتابة، الانضباط.

Interrogation, Public Employee, Guarantees, Investigation, Neutrality, Writing, Discipline



Abstract

The public employee is one of the most important means and pillars on which the administration relies in implementing its tasks and duties through the specializations that have the right to practice and apply them. He deserves praise and appreciation as well as deserves blame and penalties according to the circumstances. This is consistent with the principle that where there is authority there is responsibility. The legislator tried to find a kind of balance between the rights of the administration and the employee and to ensure the regular and steady management of public facilities. However, it is likely in most legal systems that the authority of the administration is not absolute in imposing penalties on the public employee, but there are controls and limitations that are sufficient to protect the rights of the employee. Some of these penalties are imposed only through a recommendation from an investigative committee, and others do not require that. The minister or head of the department may impose penalties on the employee after interrogating him. Interrogation is a direct means to investigate the public employee by the minister or the head of the department. Therefore, the interrogation is one of the most dangerous means that the administration possesses, especially under some laws that make decisions to impose penalties resulting from the interrogation final, binding and not subject to appeal. In order to understand the importance of the interrogation and its effects, we will study its definition, importance and nature, then we will address the guarantees that guarantee the protection of the rights of the public employee and what are the justifications for that.

الملخص

الموظف العام يعد احد اهم الوسائل والركائز التي تستند اليها الادارة في تنفيذ مهامها وواجباتها من خلال الاختصاصات التي له الحق في ممارستها وتطبيقها ، فهو يستحق الثناء والتقدير ويستحق اللوم والعقوبات بحسب الاحوال . وهذا ينسجم ويتناغم ومبدأ حيث توجد السلطة توجد المسؤولية، فان المشرع يحاول ان يوجد نوع من التوازن بين حقوق الادارة والموظف وبما يحقق ضمان تسيير المرافق العامة بانتظام واضطراد، الا ان الراجح في اغلب النظم القانونية ان سلطة الادارة ليست مطلقة بفرض العقوبات على الموظف العامة انما هناك ضوابط ومحددات كفيلة بحماية حقوق الموظف فبعض هذه

العقوبات لا تفرض الا عن طريق توصية من لجنة تحقيقية والبعض الاخر لا يتطلب ذلك فللوزير ورئيس الدائرة فرض عقوبات على الموظف بعد استجوابه، فالاستجواب هو وسيلة مباشرة للتحقيق مع الموظف العام من قبل الوزير او رئيس الدائرة. لهذا يعد الاستجواب من اهم واخطر الوسائل التي تملكها الادارة لاسيما في ظل بعض القوانين التي جعلت قرارات فرض العقوبات الناجمة عن الاستجواب باثة وملزمة وغير قابلة للطعن. لغرض الوقوف على اهمية الاستجواب والاثار المترتبة عليه تم دراسة تعريفه واهميته وطبيعته ثم تطرقنا الى الضمانات الكفيلة بحماية حقوق الموظف العام وماهي مسوغات ذلك.

المقدمة

اولاً/ الموضوع واهميته : الادارة العامة تمارس وظيفتها بوساطة اشخاص طبيعيين هم الموظفون العامون الذين يمارسون مهامهم استناداً للاختصاصات المحددة لهم بموجب القوانين والتعليمات النافذة. فهناك موظف يبذل الجهود المطلوبة من اجل تنفيذ الاعمال المناطة به على وجه حسن وموافق للقانون وهناك موظف يتقاعس عن انجاز المهام المكلف بها والاسباب مختلفة. ووفقاً لمبدأ الثواب والعقاب فان الشريحة الاولى من الموظفين تستحق الثناء وحتى الشكر والامتنان في بعض الحالات بينما تستحق الشريحة الثانية منهم اللوم والعقوبات في احيان اخرى. لذلك نجد ان المشرع قد منح بعض الاشخاص منهم الوزير ورئيس الدائرة والرئيس المباشر بعض الاختصاصات والصلاحيات لغرض فرض العقوبات على الموظفين . منها لابد ان يتم بناءً على توصية لجنة تحقيقية والبعض اختصاص مباشر لهم الحق بفرضه بعد استجواب الموظف. ونظراً لاهمية الاثار الناجمة عن الاستجواب قررنا البحث عن الضمانات التي يتمتع بها الموظف العام اتجاه هذا الاختصاص المهم الممنوح للوزير ورئيس الدائرة وما هي ضوابط ومحددات الاستجواب.

ثانياً/ منهجية البحث : بغية الاحاطة بالموضوع بشكل شامل قدر الامكان سوف نقوم بدراسة موضوع ضمانات استجواب الموظف العام دراسة مقارنة مع المشرع المصري وكيفية تنظيمه للاستجواب

وضماناته فضلا عن ذلك فانها سوف تكون دراسة تحليلية للوقوف على النصوص القانونية الحاكمة له في العراق ومحاولة تقييمها وتحديد القصور التشريعي ان وجد ووضع بعض المقترحات المناسبة لها بحسب رؤية الباحث.

ثالثاً/ مشكلة البحث : تتمثل مشكلة البحث حول سؤال رئيسي مضمونه , هل ان الاجراءات والضوابط الخاصة باستجواب الموظف العام الواردة بقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة المعدل قد جاءت بواقع يحقق ضمانات كفيلة بحماية حقوق الموظف وحياته ام ان هذه الاجراءات 1991 قد جاءت مبتسرة تنسجم ومبدأ تبسيط الاجراءات التي نصت عليه الاسباب الموجبة لتشريع هذا القانون وبما يضمن و يحقق مصلحة الادارة على حساب مصلحة الموظف ام هي ضوابط كفيلة بضمان حقوق الطرفين وحمايتهم. هذه الاسئلة وغيرها نحاول ان نجد لها اجوبة او مسوغات خلال البحث .

رابعاً / خطة البحث : سوف يتم تقسيم هذا البحث الى مبحثين, نخصص المبحث الاول لدراسة ماهية الاستجواب وندرس فيه تعريفه في المطلب الاول منه اما المطلب الثاني ندرس فيه اهمية الاستجواب وطبيعته المبحث الثاني ندرس ضمانات الاستجواب الشكلية والموضوعية ذلك بمطلبين مستقلين. المبحث الاول / ماهية الاستجواب: البحث يتعلق بضمانات استجواب الموظف العام , فان الامر يستوجب تحديد المقصود بالاستجواب ذلك من خلال تحديد ماهيته. الوصول الى هذه الغاية يتطلب تعريفه في المطلب الاول وتحديد اهميته وطبيعته في المطلب الثاني من هذا المبحث.

المطلب الاول / التعريف بالاستجواب : ان دراسة التعريف بالاستجواب تتطلب الوقوف على تعريفه لغةً في الفرع الاول من هذا المطلب اما الفرع الثاني سوف نخصصه لدراسة تعريف الاستجواب اصطلاحاً الفرع الاول/ تعريف الاستجواب لغةً : الاستجواب لغةً, جاوبه واجابه سؤاله وحاوره , واجابه واجاب عن سؤاله والى سؤاله اجابةً واجاباً رد له الجواب وتجاوبوا : اجاب بعضهم وتجاوزوا, واستجابة واستجاب له استجابة , واستجوبه واستجوب له استجاباً: رد له الجواب اجابه واجاب عن سؤاله^(١) والمصدر الاجابة

والاسم الجابه كالطاعة والطاقة ، يقال أساء سمعاً فأساء اجابة . واللاجابة والاستجابة بمعنى ومنه استجاب الله دعاؤه والمجاوبه والتجاوب التناور^(٢) ،

الفرع الثاني / تعريف الاستجواب اصطلاحاً : الاستجواب اصطلاحاً ، يعرف بأنه مسائلة المتهم عن وقائع القضية المنسوبة اليه ومناقشته عن كيفية ارتكابها ومجاوبته بالأدلة والاستماع الى دفوعه^(٣) ويعرف الاستجواب ايضاً ، بأنه اجراء من اجراءات التحقيق يلجأ اليه لغرض كشف الحقيقة اما ببراءة المتهم او ادانته فهو يعد وسيلة للدفاع من جهة ووسيلة للبحث والاستكشاف من جهة اخرى^(٤).

كذلك يعرف الاستجواب ، بأنه اجراء من اجراءات التحقيق يهدف الى جمع الادلة عن حدوث الجريمة ونسبتها الى المتهم واتاحة الفرصة له للدفاع عن نفسه^(٥) فالاستجواب هو مناقشة المتهم بالجريمة المنسوبة اليه ، والادلة المقدمة ضده مناقشة تفصيلية ، كيما يفندها ان كان منكراً التهمة او يعترف بها اذا شاء الاعتراف^(٦) ويمكننا تعريف الاستجواب قدر تعلق الامر بموضوع بحثنا ، الاستجواب هو احد الوسائل التحقيقية التي يتم من خلالها الاستفسار والاستيضاح من الموظف العام عن الفعل والامتناع المنسوب اليه وماهي مسوغاته

المطلب الثاني/ اهمية الاستجواب وطبيعته: يعد الاستجواب احد اهم الوسائل التي تملكها الادارة في تنظيم سير عمل المرافق العامة بانتظام واضطراد، فهو ينسجم والسلطة التقديرية التي تتمتع بها الادارة والاثار الناجمة عنه غاية في الخطورة اذا ما تم اساءة استعماله او التعسف في ذلك، عليه كان لازماً علينا تبين اهمية الاستجواب في الفرع الاول من هذا المطلب اما الفرع الثاني سوف نخصه لدراسة طبيعته .

الفرع الاول/ اهمية الاستجواب: اهمية الاستجواب وخطورته تكمن بالاثار المترتبة عليه اذ قد ينجم عنه تضيق الخناق على الموظف ، ويقلقه نفسياً من خلال نوع الاسئلة وكثرتها والتي يجب عليه ان يرد عليها مما قد يجبره على الادلاء بكلام ليس بمصلحته على الرغم من انه قد يكون بعيداً عن الحقيقة^(٧)

وكذلك تنبع اهمية الاستجواب من كونه يحتل مكانة مهمة ورئيسية من بين اجراءات التحقيق فهو يعد وسيلة ناجعة ومجدية في الوصول للحقيقة، من خلال مناقشة الموظف في ادلة الاتهام وملابسات الواقعة المنسوبة له تسمح للإدارة برؤية واضحة عن الواقعة وحيثياتها ، فقد يعترف الموظف بالمخالفة المنسوبة له ، وقد يتيح الاستجواب فرصة للموظف بتقديم دفعه بانكارها او تقديم مبرراته لذلك.

الفرع الثاني / طبيعة الاستجواب : الاستجواب هو اجراء اساسي ومهم لكل من سلطة الاتهام والمتهم^(٨) : فبوصفه احد اجراءات التحقيق يهدف الى جمع ادلة الاثبات فانه يعتبر واجباً على المحقق وهو في الوقت نفسه يعد احد وسائل الدفاع للمتهم لذا فانه يعد حقاً له^(٩) وهنا يمكننا القول ان الاستجواب ذا طبيعة مزدوجة فهو وسيلة لاثبات التهمة من جهة او البراءة منها وهو الرأي الراجح قديماً اذ يعتبر الاستجواب وسيلة يسعى للوصول للحقيقة فهو احد اجراءات التحقيق وقد يكون في الوقت ذاته احد اجراءات الدفاع التي يمتلكها المتهم او الموظف^(١٠) اذاً يمكن القول ان الاستجواب ذا طبيعة مزدوجة فهو وسيلة لاثبات التهمة من جهة او البراءة منها، اذاً هو اجراء يهدف الى الوصول الى الحقيقة اينما وجدت وبأي صورة ويترتب على هذه الطبيعة امرين هما.

١. انه اجراء تحقيق قد يترتب عليه الوصول الى اعتراف المتهم بالتهمة المنسوبة اليه من خلال مناقشته بها واحاطته علماً بالادلة القائمة والمتوفرة.

٢. انه وسيلة دفاع تبيح للمتهم وتمكنه من تفنيد الادلة القائمة ضده والرد عليه من هنا وجب على المحقق ان يقوم باستجواب المتهم بحرية كلما كان ذلك ممكناً^(١١).

المبحث الثاني/ ضمانات استجواب الموظف العام الشكليه والموضوعية : من الراجح ان القوانين والتعليمات المتعلقة بالوظيفة العامة عندما توضع يأخذ المشرع بالحسبان ان تكون الغاية منها انها تسهم بتسيير المرافق العامة بانتظام فضلا عن حماية حقوق الموظفين والافراد في الوقت نفسه وغالباً ما تحدد هذه القوانين اختصاصات الادارة بشكل محدد وتترك لها سلطة تقديرية في احيان اخرى

كي يتلائم ذلك مع المتغيرات ويسهم في تخفيف الاجراءات وتسريعها . وتمتلك الادارة اختصاص احالة الموظف الى لجان تحقيق وتوجيه العقوبة المناسبة له في حالة اخلاله بالالتزامات المفروضة عليه بموجب القوانين والتعليمات النافذة وبمقابل هذا الاختصاص الذي تملكه الادارة قد كفل المشرع ضمانات كفيفة بحماية حقوق الموظف العام قسم منها سابقة للتحقيق الاداري وقسم منها معاصرة له وقسم اخر بعد انتهاء التحقيق . ولعل الاستجواب احد اهم واخطر الوسائل التي تملكها الادارة في مواجهة الموظف وهو صورة من صور التحقيق الاداري الذي تملكه الادارة اتجاه الموظف العام سوف ندرس الضمانات الشكلية في المطلب الاول من هذا المبحث ونخصص المطلب الثاني لدراسة الضمانات الموضوعية .

المطلب الاول / الضمانات الشكلية : القوانين تحدد غالباً الاجراءات الشكلية الواجب اتباعها عند التحقيق مع الموظف العام او استجوابه ولضمان حقوق الموظف تجعل هذه الاجراءات من النظام العام وبالتالي يترتب البطلان على مخالفتها . وسوف نخصص الفرع الاول من هذا المطلب لدراسة كتابة التحقيق اما الفرع الثاني سوف نخصصه لدراسة الجهة المختصة باجراء التحقيق .

الفرع الاول / كتابة التحقيق : تُعد الكتابة من اقوى ادلة الاثبات ومن اكثرها استخداماً^(١٣) فالكتابة لها اهمية كبيرة جداً للموظف العام والادارة والقضاء، فمن خلالها تتاح له الفرصة للرجوع الى الاوليات والادلة المقدمة ضده لاسيما تلك التي تقدم بغيا به ذلك حتى يتمكن من اعداد دفوعه بشأنها واثبات براءته^(١٤) اما فائدة الكتابة للادارة فشرعية الجزاء التأديبي يمكن اثباتها من خلال الكتابة، اذ ان محاضر التحقيق الاداري تُعد دليلاً قاطعاً لاثبات مشروعية اجراءات التحقيق وموافقته للقوانين والتعليمات النافذة والكتابة تساعد ايضاً بحفظ المعلومات الناجمة عن التحقيق والمتولدة عنه ، فالهيئة او اللجنة التحقيقية لاتستطيع الاعتماد على الذاكرة لاثبات الوقائع او نفيها والراجعة لاسباب عديدة منها قد تكون طول الفترة الزمنية او كثرة المهام واللجان التحقيق فضلاً عن ذلك فأن السبب في نشوء الكتابة في التحقيق الاداري يعود الى الحاجة لاثبات تحقق الاجراءات وحصولها وماهية الظروف التي اتخذ فيها

القرار والآثار التي ترتبت عليه وهذا يدل على ان التحقيق ليس هو الغاية انما عرض اجراءاته ونتائجه على السلطة المختصة باصدار القرار^(١٤) فاشتراط كتابة التحقيق لا يعني الزام القائم به اجراؤه بشكل محدد ومعين، اذ ان النصوص القانونية الموجبة لذلك تهدف الى توفير الضمانه الكافية لتحقيق صحة التحقيق وتبسيط وسائل اكماله للجهة القائمة به بهدف الوصول الى اظهار الحقيقة من جانب، وليتمكن الموظف المذالف من جانب اخر من الوقوف على اجراءات التحقيق وادلة الاتهام لتقديم دفعه فيما هو منسوب له^(١٥) فالتحقيق ينبغي ان يتم كتابة اياً ما قدر للوقائع محل التحقيق ودون استثناء ، لان الكتابة تُعد من المبادئ العامة للاجراءات في التأديب^(١٦) المشرع المصري قد اهتم بمسألة تأديب الموظف العام وكفل ضمانات عديدة منها الكتابة ، اذ نص قانون العاملين المدنيين بالدولة على ان (لا يجوز توقيع جزاء على العمل الا بعد التحقيق معه كتابةً ...)^(١٧) ام المشرع العراقي فقد اشترط التحقيق كتابةً مع الموظف العام ، اذ نص قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل على ان (ثانياً – تتولى اللجنة التحقيق تحريرياً مع الموظف المذالف المحال عليها... وتحرر محضراً تثبت فيه ما اتخذته من إجراءات و ما سمعته من اقوال مع توصياتها المسببة . اما بفرض احدي العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون ...)^(١٨) وبهذا فان موقف المشرع يحسب له اذ انه قد كفل ضمانة هامة للموظف العام والمتمثلة بوجوب التحقيق تحريرياً مع الموظف المذالف ، الا اننا نسجل تحفظنا على عبارة (الموظف المذالف) وهذا يعني ان المشرع قد اقر سلفاً وتيقن مسبقاً بان الموظف (مذالف) ويستحق العقوبة ، وهذا الكلام غير دقيق بلحاظ انه يتعارض مع احد اهم المبادئ القانونية وأكثرها استقراراً وهو (المتهم بريء حتى تثبت ادانته) والذي نص عليه دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ (خامساً – المتهم بري حتى تثبت ادانته في محاكمة قانونية عادلة ...)^(١٩) فالموظف قد يكون مرتكباً للفعل المنسوب اليه او قد لا يكون كذلك وهذا ما تنبه له المشرع مسبقاً بقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ اذ نص على ان (ثانياً... مع توصياتها المسببة ، اما بعدم مسألة الموظف وغلق التحقيق او بفرض احدي العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون ...)^(٢٠) فمن المؤكد ان عدم مسألة الموظف وغلق

التحقيق لا تتم في الغالب الا اذا كان الموظف بريء غير مرتكب للفعل المنسوب له او يوجد لديه مسوغ قانوني لارتكابه او امتناعه . لكل ما تقدم نرى ضرورة تعديل نص المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ السالف ذكرها وذلك من خلال رفع كلمة (المخالف) منها . اما ما يتعلق بضمانة الكتابة عند استجواب الموظف العام ، نجد ان المشرع لم ينص على شكلية محددة واجب اتباعها ، اذ نص قانون انضباط رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ على ان (رابعاً- استثناءً من احكام الفقرتين من هذه المادة للوزير او رئيس الدائرة بعد استجواب الموظف المخالف ان يفرض مباشرة اياً من العقوبات المنصوص عليها في الفقرات اولاً وثانياً وثالثاً من المادة ٨ من هذا القانون)^(٢١) . وهنا المشرع افقد الموظف من ضمانات الكتابة عند توجيه الاستجواب وعند الإجابة عليه ولم يأخذ بنظر الاعتبار الكتابة باعتبارها من اهم وسائل الدلائل، وهذا الامر احتمال يزيد الاجحاف و التعسف بحق الموظف اذا ما علمنا ان العقوبات التي كانت تفرض على الموظف العام باتة وملزمة ولا يمكن الطعن فيها عند سن قانون ١٤ لسنة ١٩٩١ قبل ان يتم تعديله ليتناسب مع ما نصت عليه المادة (١٠٠) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ . فمن غرائب التشريع التأديبي ان يكون هناك نص بمثل هذا التناقض ، فمن المقطوع به ان التحقيق ما شرع الا لغاية واحدة هي الوقوف على حقيقة ما اذا كان هنالك ذنب اداري منسوب لاحد الموظفين من عدمه بمعنى ان الوقوف على التكييف القانوني للمخالفة من ناحية وصحة الاسناد من ناحية أخرى ومفهوم ذلك ان تقدير الجزاء التأديبي يأتي كأثر للتحقيق بحيث لا يصح تقدير الجزاء الا بعد الانتهاء من التحقيق والوقوف على مقدار الذنب وكيله بالكيل المناسب والقول بخلاف ذلك يؤدي الى اهدار الاجراء التأديبي نفسه لان تقدير الجزاء قبل التحقيق يعني في الواقع الحكم على المتهم قبل محاكمته وسماع دفعه ومفهوم الاجازة الواردة بالنسبة للتحقيق الشفوي تعني ان لدى المحقق فكرة مسبقة عن حجم الجزاء ابتداءً وان الواقعة التي سوف يحققها من البساطة بحيث حدد عقوبتها مسبقاً . وفي ذلك مصادرة على المطلوب واستباق للاحداث اذ ان تقدير العقوبة سابقا لقيام التحقيق والوقوف على الحقيقة وهي نتيجة غير منطقية اصلاً^(٢٢) وهنا نتمنى على المشرع العراقي معالجة هذا القصور

التشريعي واعتبار الكتابة شرطاً عند استجواب الموظف العام وتكون الكتابة شرطاً ايضاً عند إجابة الموظف على الاستجواب.

الفرع الثاني / الجهة المختصة بإجراء التحقيق : ابتداءً لابد من القول الى انه في الغالب توجد هنالك جهة تمتلك اختصاص بإحالة الموظف للتحقيق، بينما هنالك جهة أخرى تتولى التحقيق مع الموظف المحال عليها . ففي مصر فان الموظفين المعينين بمرسوم جمهوري او من هم بدرجة مدير عام فالوزير المختص هو من يملك قرار احالتهم للتحقيق ، اما من هم اقل درجة من هؤلاء الموظفين فوكيل الوزارة او رئيس المصلحة هو الذي يقرر احالتهم للتحقيق^(٢٣) اما في العراق فالرئيس الإداري (الوزير او رئيس الدائرة) هو من يملك اختصاص إحالة الموظف العام للتحقيق^(٢٤) اما عن الجهة التي تتولى التحقيق مع الموظف ففي مصر قد يتولاها الرئيس الإداري المباشر للموظف المخالف وتلجأ الإدارة الى هذا الأسلوب عند رغبتها بحصر التحقيق في نطاق ضيق ، وقد يتم التحقيق مع الموظف المخالف بواسطة إدارات متخصصة والمتمثلة بإدارات شؤون التحقيقات او الشؤون القانونية^(٢٥) اما في العراق فان التحقيق مع الموظف المخالف يتم من قبل اشخاص معينين بصفاتهم قد حددهم قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ ، الي نص على ان (اولاً – على الوزير او رئيس الدائرة تأليف لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على ان يكون احدهم حاصلًا على شهادة جامعية أولية في القانون)^(٢٦) يتضح لنا مما تقدم ان نصاب اللجنة التحقيقية هو ثلاثة اشخاص وهو من القواعد القانونية الآمرة ، واذا ما خالفت الإدارة ذلك عند تشكيل اللجنة سواءً بالزيادة او النقصان ستكون إجراءاتها باطلة والآثار المترتبة على ذلك ستكون باطلة ايضاً . والى ذلك ذهب مجلس الانضباط العام (محكمة قضاء الموظفين) حالياً الى (ان تأليف اللجنة التحقيقية من خمسة أعضاء يُعد مخالفة لاحكام القانون وبالتالي فان عقوبة العزل الصادرة بناءً على توصية منها تُعد غير أصلية ولهذا قرر المجلس الغاءها..)^(٢٧) مما تقدم يتضح لنا ان شكل اللجنة التحقيقية يُعد من النظام العام ولا يمكن مخالفته وهذا يمثل ضمانة هامة للموظف المحال للتحقيق ، فضلاً عن ذلك فقد كفل المشرع ضمانة هامة للموظف عندما

أوجب ان يكون احد أعضاء اللجنة حاصلاً على شهادة أولية في القانون على الأقل اذ انه في الغالب اكثر دراية من غيره في الاطلاع على النصوص القانونية النافذة والحاكمة لعلاقة الموظف بالإدارة والمواطنين. اما ما يتعلق بالاستجواب نجد ان المشرع قد اهدر الضمانات المشار اليها انفاً . اذ ان الاستجواب يتم من شخص واحد هو الوزير او رئيس الدائرة والذي قد يتعسف في استعمال الحق كونه هو الجهة التي تملك التحقق مع الموظف وتوجيه الاستجواب له واتخاذ القرار بفرض احدى العقوبات وفي بعض الحالات قد لا يكون المسؤول عن الاستجواب على دراية القوانين كونه ليس صاحب اختصاص. وعيه فإننا نقترح على المشرع تعديل نص المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ ، وذلك بان يتضمن بان صياغة الاستجواب او إقرار الاثار المترتبة عليه تتم بعد أخذ الرأي القانوني من القسم او الشعبة المختصة.

المطلب الثاني / الضمانات الموضوعية : المشرع العراقي قد حدد ضمانات عديدة للموظف العام اثناء التحقيق معه من شأنها ان تساهم بكشف الحقيقة والوصول الى غاية التحقيق وفي الوقت نفسه قد أخذ بنظر الاعتبار وضع ضمانات تساهم بالحفاظ على حقوق الموظف العام المحال للتحقيق . منها مواجهة الموظف بالمخالفات المنسوبة له وهذا ما سوف ندرسه في الفرع الأول من هذا المطلب ، اما الفرع الثاني منه فسوف نخصصه لدراسة حياد القائم بالتحقيق .

الفرع الأول / مواجهة الموظف : المواجهة ، تعرف بانها احاطة الموظف المتهم علماً بما نسب اليه من تهم .حتى يتمكن من اعداد دفوعه حول الموضوع ن وينبغي ان يُعطى ويمهل وقتاً مناسباً حتى يقدم دفاعه. كما ينبغي اطلاع الموظف على اوليات وأوراق الملف وليس الاتهامات الموجهة اليه فقط ^(٢٨) فالواجهة هي استدعاء الموظف وتبليغه بالمخالفة المنسوبة اليه ومنحه وقتاً لإعداد دفوعه وهذا الحق يُعد من الإجراءات المهمة التي تُشير اليها معظم التشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة ، واغفال هذا الاجراء وعدم مواجهة الموظف بما منسوب اليه يمثل عيباً موضوعياً لابد ان يترتب عليه اثرأ قانونياً هو عدم مشروعية القرار المتخذ ضده . ^(٢٩) فالراجح هو عدم جواز فرض أي عقوبة على الموظف العام الا

بعد مواجهته والاستماع الى أقواله وتحقق دفاعه ، اذ قد يكون الاتهام باطلاً لا صحة له من الأساس ، بمعنى ان مخالفة الموظف لم تقع اصلاً ، او قد تكون لدى الموظف العام مسوغات قانونية من الأسباب او الاعذار ما تعفيه من المسؤولية او تخففها عنه بحسب الأحوال . والموظف هو من يستطيع اثبات ذلك فهو صاحب المصلحة^(٣٠) ويتمثل هذا الحق في النطاق التأديبي او الانضباطي بمواجهة الموظف بالمخالفة المنسوبة له وتحديد مضمونها واعلامه رسمياً بالتهمة الموجهة له على وجه محدد ودقيق . بحيث تكون الفاظ وعبارات التهمة واضحة لا غموض ولا لبس فيها^(٣١) والغاية من مواجهة الموظف بالمخالفة المنسوبة له هو حضور التحقيق وتقديم ما لديه من ادلة واعداد دفعه عن الموضوع فان من شأن ذلك هو تحقيق المساواة او وضع نوع من التوازن بين الاتهام والدفاع ، فحق الدفاع لا يتحقق من دون المواجهة ، والأخيرة هي من تكشف عن كثير من الحقائق المبهمة ، وتمنح فرصة للخصوم ان يقدم كل منهم اثباته وبراهينه واسانيده ، ووصفاً لذلك فالمواجهة تعد من اهم وسائل حقوق الدفاع وعناصره. في مصر وعلى الرغم من أهمية مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة اليه نجد ان المشرع لم ينص على ذلك مباشرةً وبشكل صريح اذ يلاحظ من نص المادة (٧٩) من قانون العاملين المدنيين بالدولة ذي الرقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ والتي تم الإشارة إليها سابقاً قد تضمنت ان يتم التحقيق مع الموظف كتابة وان تستمع الإدارة الى أقواله ودفاعه وهذا من المؤكد ان يتطلب ان يتم اخطاره ومواجهته بالتهمة المنسوبة اليه. ام المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ ، قد سار بنفس الاتجاه الذي مضى عليه المشرع المصري ، فنصت المادة (١٠) منه على ان (...) ولها في سبيل أداء مهمتها سماع وتدوين اقوال الموظف (...) وهذا يتطلب سلفاً مواجهة الموظف بما هو منسوب اليه. وهذا الحال ينطبق على استجواب الموظف من قبل الوزير او الرئيس الإداري فالمشرع لم ينص صراحةً على مواجهته بما هو منسوب له ، وكنا نتمنى على المشرع العراقي ان يضمن الاستجواب صراحةً المخالفة المنسوبة للموظف بشكل واضح وصريح ومحدد حتى يتمكن الموظف من تحديد نطاق دفعه واجابته عن موضوع الاستجواب . وعليه فإننا نوصي المشرع ان يتم تعديل نص المادة (١٠ / رابعاً) من

قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ بأن يتضمن الاستجواب اخطار الموظف واعلامه بالمخالفة المنسوبة له بشكل صريح ومحدد .

الفرع الثاني / الحياد : من المتفق عليه الى حد كبير ، لا جدوى ولا فائدة من اعلام الموظف العام بالتهمة المنسوبة اليه والاستماع الى دفوعه ما لم تتصف جهة التحقيق واتخاذ القرار بالحيادية والاستقلالية والنزاهة والموضوعية فأن من مسلمات ذلك الا تكون الإدارة خصماً وحكماً في الوقت نفسه خصماً اذ ان ذلك يبعث الطمأنينة في نفس الموظف مسبقاً لذا ينبغي العمل وفقاً للمبدأ القاضي بان لا يكون ذات الشخص خصماً وحكماً في النزاع نفسه^(٣٢) فالراجح انه في حالة تولي الرئيس الإداري بنفسه سلطة الاتهام وتوقيع الجزاء فان ذلك يمثل اخلاً بمبدأ قانوني مستقر هو عدم جواز الجمع بين سلطة الاتهام والادانة ، والأفضل في هذه الحالة ان يترك الرئيس لغيره احدى السلطتين^(٣٣) فالجمع بين سلطة الاتهام وتوقيع الجزاء ، يجعل القرار خاضعاً للتأثير الشخصي للرئيس الإداري في الغالب مما يمثل اخلاً بمبدأ الحياد . وهو ما يعتبر اخلاً بمبدأ قائم هو عدم جواز الجمع بين سلطة الاتهام والادانة . فالأفضل ان ينأى الرئيس بنفسه عن موضع الشبهة بان يترك لغيره احد الاختصاصيين والحياد في التحقيق الإداري يتجلى بأوضح صوره عند عدم الجمع بين اختصاص الاتهام والتحقيق واختصاص توقيع الجزاء في الوقت نفسه او في الواقعة ذاتها^(٣٤) . في مصر يتم اتباع النظام القضائي عند تأديب الموظف فالإدارة جهة اتهام اما المحاكم التأديبية فهي جهة الفصل في المنازعات التي تحصل ما بين الإدارة والموظف^(٣٥) اما في العراق فان الرئيس الإداري هو من يجمع بين اختصاصي الاتهام وفرض الجزاء الى حد كبير ، اذ ان ذلك يتم في الغالب عن طريق اللجنة التحقيقية التي يحال اليها الموظف العام والتي لها اقتراح توصيات هي غير ملزمة للرئيس الإداري فله ان يأخذ بها او يرفضها او يطلب تعديلها والمخالفة الإدارية قد تثبت عن طريق الأدلة والشواهد الناجمة عن التحقيق الإداري والمتولدة عنه ولذلك يكون من الأفضل ان يتولاه متخصص من ذوي الخبرة والمؤهلات العلمية الكافية كون ذلك يساهم بتخفيف الضغوط عن اللجنة التي تتولى التحقيق ويساهم في ترسيخ استقلال أعضائها والحياد في عملها والأمانة واستهداف

الحقيقة اولاً بعيداً عن التحيز والميول الى جهة الإدارة او غيرها. فالمحقق ليس له ان يعتمد التأثير على إرادة الموظف المحال من حيث اجباره على قول ما لا يريد او بإثبات ما لم يقله فعلاً او التدخل بأي شكل في اجابته . فالحياد يتطلب ان يترك المحقق للموظف مطلق الحرية بأبداء آرائه في حدود الموضوع محل التحقيق اذ ليس للمحقق ان يقوم بالضغط على المتهم بأي وسيلة او صورة كالتهديد بالنقل الى مكان اخر او الوقوف عن العمل . كما لا يجوز له ان يقدم المغريات كتخفيف العقوبة او وقف الإجراءات ان هو اعترف بارتكاب الأفعال المنسوبة له^(٣٦) لذا يُعد الحياد من الضمانات الأساسية الواجب كفالتها للموظف العام في كل محاكمة جنائية او تأديبية او حتى عند التحقيق معه اذ ان من الضروري ان يشعر الموظف بحياد اللجنة التحقيقية معه اذ ان ذلك سيثبت لديه الشعور بعدالة القرارات او التوصيات الصادرة عنها وعدم انحيازها^(٣٧) والمشرع العراقي لم يراعي تحقق الحياد عند استجواب الموظف العام من قبل الوزير او رئيس الدائرة، لأنه من الممكن كثيراً ان يتم استخدام الاستجواب لأغراض شخصية مما يجعل الموظف في أحيان كثيرة خاضعاً لسلطتهما ويخشى مخالفة آرائهم وتوجهاتهم. وهنا نتمنى على المشرع العراقي ان يقوم بتعديل قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١، ذلك بان يجعل اقتراحات اللجنة التحقيقية ملزمة للوزير او الرئيس الإداري لاسيما ان تشكيلها تم من موظفين ذو خبرة واختصاص .

الخاتمة : بعد الانتهاء من بحثنا الموسوم (ضمانات استجواب الموظف العام، دراسة مقارنة) توصلنا الى عدد من النتائج اقترحنا التوصيات المناسبة لها بحسب الآتي:-

اولاً / النتائج

- ١- يُعد الاستجواب وسيلة منفردة للتحقيق مع الموظف العام وهو بذلك اهم الوسائل التي تملكها الإدارة واطورها فضلاً عن الآثار المهمة المترتبة عليه .
- ٢- المشرع العراقي لم يحدد شكلية معينة واجبة الإتيان عند استجواب الموظف العام وقد جاء اللفظ مطلقاً دون ان يشترط الكتابة فيه او عند الإجابة عليه .

٣- جاء في المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ عبارة الموظف (تتولى اللجنة التحقيق تحريرياً مع الموظف المخالف) وهذا الكلام غير دقيق في بعض الحالات لن الموظف الذي يحال للتحقيق قد يكون مخالفاً للقوانين والتعليمات النافذة وقد لا يكون كذلك بدليل ان المشرع قد منح اللجنة غلق التحقيق وعدم مسألة الموظف وهذا لا يكون الا في حالة عدم ثبوت المخالفة .

٤- المشرع العراقي اشترط ان يكون احد أعضاء اللجنة التحقيقية حاصل على شهادة أولية في القانون وهذا يمثل ضمانة مهمة للموظف المحقق معه لانه على دراية بالقوانين والتعليمات النافذة اكثر من غيره بحكم تخصصه وقد اهدرت هذه الضمانة عند استجواب الموظف العام.

٥- المشرع العراقي لم يشترط مواجهة الموظف العام صراحة بالمخالفة المنسوبة له على وجه دقيق ومحدد كي يكون على علم عند تحديد دفعه عن التهمة الموجهة له .

٦- المشرع العراقي لم يشترط ان تكون اقتراحات اللجنة التحقيقية ملزمة للجهة التي قامت بتشكيلها وهذا قد يكون هدرًا للجهد والوقت في أحيان كثيرة لاسيما ان أعضاء اللجنة من ذوي الخبرة بحسب اشتراط القانون.

ثانياً/ التوصيات

١- نتمنى على المشرع العراقي حصر التحقيق مع الموظف وفرض العقوبات عليه ان يتم عن طريق اللجنة التحقيقية حصراً . وإلغاء اختصاص الاستجواب من الأشخاص المخولين له.

٢- تعديل نص المادة (١٠/رابعاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ لتقرأ (... بعد استجواب الموظف المخالف تحريرياً ...)

٣- تعديل نص المادة (١٠/ثانياً) لتقرأ (... تتولى اللجنة التحقيق تحريرياً مع الموظف المحال عليها...)



٤- نتمنى على المشرع ان يشترط صراحة على ان يتم استجواب الموظف وترتب الآثار على هذا الاستجواب ان يتم بعد أخذ الرأي القانون من القسم او الشعبة المختصة لان ذلك سيمثل ضمانا هامة للموظف.

٥- نقترح ان يتضمن الاستجواب صراحة مواجهة الموظف العام بالمخالفة المنسوبة له على وجه محدد وواضح حتى يتمكن من اعداد دفوعه في ضوئها.

٧- نتمنى من المشرع ان يجعل توصيات اللجنة التحقيقية باتة وملزمة كونها مقترحة من ذوي الخبرة والاختصاص

المصادر

اولاً: المعجم اللغوية

بطرس البستاني: محيط المحيط ، مكتبة لبنان، بيروت ، ١٩٨٣.

محمد بن ابي بكر الرازي: مختار الصحاح، دار الرسالة ، الكويت، ١٩٨٣.

ثانياً: الكتب والبحوث

عبد الامير، د. سليم حربة :الوجيز في اصول المحاكمات الجزائية ،دار الثقافة ،الاردن ،٢٠٠٥.

جندي عبد الملك : الموسوعة الجنائية ،ط٢ ، مكتبة العلم للجميع، بيروت، ٢٠٠٤/٥.

د. أحمد فتحي سرور: الوسيط في قانون الاجراءات الجنائية ، دار النهضة العربية ، ٢٠١٦.

د. رؤوف عبيد: مبادئ الاجراءات الجنائية في القانون المصري ، مطبعة عين شمس ، القاهرة، ١٩٧٩.

محمد صبحي نجم :الوجيز في قانون أصول المحاكمات الجزائية الاردني ،ط١، مكتبة دار الثقافة الاولى

،عمان ، ١٩٩١.

مأمون محمد سلامة :الاجراءات الجنائية في التشريع المصري ،دار الفكر العربي، القاهرة ، ١٩٨٨.

عدلي خليل : استجواب المتهم فقهاً وقضاءً ، دار الكتب القانونية ، المحلة الكبرى ، ١٩٩٦.

ثائر ابو بكر : ضمانات المتهم في مرحلة التحقيق الابتدائي ، من دون محل طبع ، ٢٠٠٥.

فاروق الكيلاني : محاضرات في قانون اصول المحاكمات الجزائية الاردني والمقارن ، الجزء الاول ، ط١،

من دون محل طبع ، ١٩٨١.

د. ماهر عبد الهادي : الشرعية الاجرائية في التأديب ، ط٢ ، دار غريب للطباعة، القاهرة ، ١٩٨٦.

د. مغاوري محمد شاهين : المسألة التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ، دار الهنا للطباعة

، القاهرة ، ١٩٧٤.

د. عبد الجميد عبد العظيم : تأديب الموظف العام في مصر ، دار النهضة العربية . القاهرة ، ٢٠١٣.

د. عادل عبد العزيز : التحقيق الاداري والمحاكمة التأديبية ، من دون محل طبع ، ٢٠١٠.



- د. مجدي مدحت ابراهيم : قواعد اجراءات تأديب الموظف العام ، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٧.
- د. ماهر عبد الهادي : الشرعية الإجرائية في التأديب ، ط٢ ، ١٩٨٦ .
- د. عطية عبد المقصود عطية: أصول وفنون إدارة جلسات التحقيق الإداري الداخلي في الجهة الإدارية ، مجلة روح القوانين، العدد الخامس والتسعون ، ٢٠٢١.
- د. ماجد راغب الحلو : أصول التأديب في نظام العاملين بالقطاع العام، ط١ ، مطبعة الاشعاع، الإسكندرية، ١٩٩٩.
- نوفان العقيل العجاردة : سلطة تأديب الموظف العام ، ط١ ، دار الثقافة ، عمان ، الأردن ، ٢٠٠٧.
- ممدوح طنطاوي : الدعوى التأديبية ، ط٢ ، منشأة المعارف، الإسكندرية ، ٢٠٠٣.
- د. ماجد راغب الحلو: القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية ، ١٩٩٤.
- د. محمد عصفور : ضوابط التأديب في نطاق الوظيفة العامة ، مجلة العلوم الإدارية ، العدد ١ ، السنة ٥، ١٩٦٣.
- علي خطار شطناوي : مبادئ القانون الإداري ، الوظيفة العامة ، الكتاب الثالث ، الجامعة الأردنية، عمان، ١٩٨٨.
- علاء إبراهيم محمود : مبدأ حيادية اللجنة التحقيقية في القانون العراقي ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة كربلاء ، ٢٠١٠.
- د. عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر : الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، مطبعة دار التأليف، من دون سنة طبع.
- د. سليمان محمد الطماوي : القضاء الإداري الكتاب الثالث ، قضاء التأديب ، دار الفكر الغربي، القاهرة ، ١٩٨٧.
- د. أحمد أنور رسلان : التحقيق الإداري والمسؤولية التأديبية ، دار النهضة العربية القاهرة ، ٢٠٠٣.
- د. عمر فؤاد أحمد بركات : السلطة التأديبية، مكتبة النهض، القاهرة ، ١٩٧٩.



الهوامش

- (١) بطرس البستاني: محيط المحيط ، مكتبة لبنان، بيروت ، ١٩٨٣، ص١٣٤.
- (٢) محمد بن ابي بكر الرازي: مختار الصحاح، دار الرسالة ، الكويت، ١٩٨٣، ص١١٦.
- (٣) عبد الأمير ، د.سليم حربة :الوجيز في اصول المحاكمات الجزائية ،دار الثقافة ،الأردن ،٢٠٠٥، ص١٧٨.
- (٤) جندي عبد الملك : الموسوعة الجنائية ، ط٢، مكتبة العلم للجميع، بيروت، ٢٠٠٥/٢٠٠٤، ص٢٨٠.
- (٥) د. أحمد فتحي سرور: الوسيط في قانون الاجراءات الجنائية ، دار النهضة العربية ، ٢٠١٦، ص٢١٦.
- (٦) د. رؤوف عبيد: مبادئ الاجراءات الجنائية في القانون المصري ، مطبعة عين شمس ، القاهرة، ١٩٧٩، ص ٣٩٢.
- (٧) محمد صبحي نجم :الوجيز في قانون أصول المحاكمات الجزائية الاردني ، ط١، مكتبة دار الثقافة الاولى ،عمان ، ١٩٩١، ص٢٤٠.
- (٨) مأمون محمد سلامة :الاجراءات الجنائية في التشريع المصري ،دار الفكر العربي، القاهرة ، ١٩٨٨، ص٦٣٤.
- (٩) عدلي خليل : استجواب المتهم فقهاً وقضاءً ، دار الكتب القانونية ، المحلة الكبرى ، ١٩٩٦ ، ص٤٩.
- (١٠) ثائر ابو بكر : ضمانات المتهم في مرحلة التحقيق الابتدائي ، من دون محل طبع ، ٢٠٠٥، ص٣٧.
- (١١) فاروق الكيلاني : محاضرات في قانون اصول المحاكمات الجزائية الاردني والمقارن ، الجزء الاول ، ط١، من دون محل طبع ، ١٩٨١ ، ص٣٣٩.
- (١٢) د. ماهر عبد الهادي : الشرعية الاجرائية في التأديب ، ط٢ ، دار غريب للطباعة ، القاهرة ، ١٠٨٦ ن ص ٢٦١.
- (١٣) د. مغاوري محمد شاهين : المسألة التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ، دار الهنا للطباعة ، القاهرة ، ١٩٧٤ ، ص ٢٧٤.
- (١٤) د. عبد الجميد عبد العظيم : تأديب الموظف العام في مصر ، دار النهضة العربية - القاهرة ، ٢٠١٣، ص٥٠٦.
- (١٥) د. عادل عبد العزيز : التحقيق الاداري والمحاكمة التأديبية ، من دون محل طبع ، ٢٠١١، ص٩٣.
- (١٦) د. مجدي مدحت ابراهيم : قواعد اجراءات تأديب الموظف العام ، دار النهضة العربية، القاهرة ، ١٩٩٧، ص ٩٨.
- (١٧) المادة ٧٩ من قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم ٨٤ لسنة ١٩٧٨.
- (١٨) المادة ١٠ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١.
- (١٩) المادة ١٩ من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥.
- (٢٠) المادة ١٠ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١.
- (٢١) المادة ١٠ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١.
- (٢٢) د. ماهر عبد الهادي : الشرعية الإجرائية في التأديب ، ط٢ ، ١٩٨٦ ، ص٢٣٦نقلًا عن د. عطية عبد المقصود عطية: أصول وفنون إدارة جلسات التحقيق الإداري الداخلي في الجهة الإدارية ، مجلة روح القوانين، العدد الخامس والتسعون ، ٢٠٢١ ، ص٦٤٥.
- (٢٣) المادة ٥٤٦ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١.
- (٢٤) ينظر المادة ١٠ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١.
- (٢٥) د. ماجد راغب الحلو : أصول التأديب في نظام العاملين بالقطاع العام، ط١، مطبعة الاشعاع، الإسكندرية، ١٩٩٩، ص٥٧١.



- (٢٦) المادة ١٠ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١.
- (٢٧) حكم المحكمة في الدعوى ٢٠٠١/٢٠٠٠ في ٢٠٠١/٦/١٤.
- (٢٨) نوفان العقيل العجارمة : سلطة تأديب الموظف العام، ط١، دار الثقافة، عمان، الأردن، ٢٠٠٧، ص ٢٣٠.
- (٢٩) ممدوح طنطاوي : الدعوى التأديبية، ط٢، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٣، ص ٤٢٣.
- (٣٠) د. ماجد راغب الحلو: القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٤، ص ٣٦٤.
- (٣١) د. محمد عصفور : ضوابط التأديب في نطاق الوظيفة العامة، مجلة العلوم الإدارية، العدد ١، السنة ٥، ١٩٦٣، ص ٥٨.
- (٣٢) علي خطار شطناوي : مبادئ القانون الإداري، الوظيفة العامة، الكتاب الثالث، الجامعة الأردنية، عمان، ١٩٨٨، ص ٥٨٣.
- (٣٣) علاء إبراهيم محمود : مبدأ حيادية اللجنة التحقيقية في القانون العراقي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة كربلاء، ٢٠١٠، ص ١٧٥.
- (٣٤) د. عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر : الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، مطبعة دار التأليف، من دون سنة طبع، ص ٣٧٢.
- (٣٥) د. سليمان محمد الطماوي : القضاء الإداري الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دار الفكر الغربي ن القاهرة، ١٩٨٧، ص ٥٧٠ وما بعدها.
- (٣٦) د. أحمد أنور رسلان : التحقيق الإداري والمسؤولية التأديبية، دار النهضة العربية القاهرة، ٢٠٠٣، ص ١٣٠.
- (٣٧) د. عمر فؤاد أحمد بركات : السلطة التأديبية، مكتبة النهضة، القاهرة، ١٩٧٩، ص ٣٠٧.