

الاعتبارات والعوامل المؤثرة في حياد المحقق التأديبي (دراسة مقارنة)

م. م. سهير فليح حسن

كلية الإمام الأعظم الجامعة / قسم القانون / بغداد

Email : Hsuhair73@gmail.com

الملخص

تُعدّ صفة الحياد من البديهيات المُفترَض توافرها في شخص القائم بالتحقيق، والأعمال والتصرفات الصادرة عنه، حيث يجب عليه أن يكون مُتحرراً من أي ميلٍ شخصي عند نظره للقضية الجاري التحقيق بشأنها، وأن ينأى بنفسه عن أي سلوكٍ ينطوي على مُحاباةٍ، أو تمييزٍ، أو تحيّزٍ، وأن يُصدِر حكمه بعيداً عن الأهواء والأفكار، والمُعتقدات الشخصية؛ دينيةً كانت، أم حزبيةً، أم سياسيةً، ومع ذلك، قد لا يتحقق حياد المحقق التأديبي على الدوام، إذ قد تتغلغل البواعث الشخصية، والغايات البعيدة عن المصلحة العامة، في نفسه، لأسبابٍ وإعتباراتٍ مُختلفةٍ، تؤدي به الى الانحراف في أيقاع العقوبة المُزَمَع فرضها على الموظف المُحقّق معه، الأمر الذي يتطلب إيجاد وسائل تكفل تحقيق الحيادة، وعدم جعلها مُتوقّفةً على إرادة ورغبة المحقق التأديبي.

وقد قسمت الباحثة هذه الدراسة الى ثلاثة مطالب، ختمتها بعددٍ من النتائج والتوصيات، أبرزها: تعديل قانون إنضباط موظفي الدولة النافذ، وتضمنيه نصاً يُقرّر فيه أسباباً لرد وتحتية أعضاء اللجان التحقيقية، بدلاً من اللجوء الى تطبيق أحكام قانون المرافعات المدنية، وكذلك تضمنيه نصاً يُوجب أن يكون أعضاء هذه اللجان شاغلين لدرجاتٍ وظيفيةٍ أعلى في السلم الإداري، من الدرجة الوظيفية التي يشغلها الموظف المُحقّق معه.

الكلمات المفتاحية: الحياد، التحقيق الإداري، الرّد، التحي، التبعية الإدارية.

Considerations and Factors Affecting the Impartiality of the Disciplinary Investigator: A Comparative Study

Assist. Lect. Suhair Flayyih Hasan

Al- Imam Al- Adham University College/ Department of Law/

Baghdad

Email : Hsuhair73@gmail.com

Abstract

Impartiality is a fundamental attribute that must be present in the individual conducting a disciplinary investigation. This individual must act free from any personal inclinations when handling the case and avoid any conduct that suggests favoritism, discrimination, or bias. Their judgment should be issued independently, unaffected by personal whims, ideologies, or beliefs—whether religious, political, or partisan.

However, the impartiality of a disciplinary investigator is not always guaranteed. Personal motives and objectives that diverge from the public interest may influence their conduct, for various reasons and considerations. This can lead to deviation in the imposition of disciplinary sanctions against the employee under investigation. Therefore, it is essential to establish mechanisms that safeguard impartiality and prevent it from being left to the investigator's sole discretion.

The researcher divided this study into three sections, concluding with a set of findings and recommendations. Chief among these is the need to amend the current Law of Discipline for State Employees in Iraq to include explicit provisions stipulating grounds for disqualifying and recusing members of investigative committees, instead of relying on the application of the Civil Procedure Law. It also recommends stipulating that members of these committees must hold higher administrative grades than the employee under investigation.

Keywords: Impartiality, Administrative Investigation, Recusal, Disqualification , Administrative Hierarchy.

المقدمة

ليس من المبالغة القول أنَّ من أهم الضمانات القانونية التي تواكب عملية التحقيق الإداري^(١)، هي حيادة الجهة التي تتولى عملية التحقيق -سواء كانت جهة إدارية، أم مُمثلة في محاكم تأديبية، أم مجالس تأديب- إذ يبرز الحياد، كسلوك مهني، وقاعدة من أخلاقيات الوظيفة العامة، التي يجب أن يتحلّى بها، كلٌّ من أُسندت إليه مهمة التأديب.

ويتوجب على أعضاء الجهات القائمة بالتحقيق الوقوف على مسافة واحدة من طرفي القضية (الإدارة، والموظف المُحال للتحقيق)، مهما كانت قوة ونوع العلاقة العلاقة التي تربطهم بهما، وألا ينحازوا لأي طرفٍ على حساب الطرف الآخر، وأن يتحرروا -عند نظرهم للموضوع الجاري التحقيق بشأنه- من أي ميلٍ شخصي، أو إعتبارات موضوعية، من شأنها التأثير في تقديرهم له، وأن يسموا بعواطفهم ومشاعرهم عن الإعتبارات والمُعتقدات الفكرية، وأن يستندوا في إصدار القرار التأديبي الى حكم القانون وحده.

ولكن الحقيقة التي لا يمكن إنكارها، أنَّ عضو المجلس التأديبي أو المحقق، بإعتباره عضواً في المنظومة الإجتماعية، قد تربطه بأحد أطراف القضية المُحالة اليه علاقة صداقة، أو عداوة، أو قرابة، أو أن يكون هذا المحقق قد أبدى رأياً في المُخالفات الجاري التحقيق فيها، أو أفتى بشأنها بصفة خبير، أو شاهد، أو غيره، أو كان هناك نوعٌ من المُنافسة الوظيفية بينه وبين الموظف المُحقّق معه، الى جانب إرتباطه برابطة التبعية بالجهة الإدارية التي يعمل فيها، وما يؤدي إليه ذلك من تدخل عوامل التوجيه، والإنحياز، والتحكّم أحياناً في مُجريات التحقيق من قبل هذه الجهات، حيث يكون من شأن كل ذلك التأثير في حياده وتجرده.

أهمية الدراسة

تظهر أهمية هذه الدراسة، في إبراز مدى تأثير العلاقة الوظيفية والتبعية الإدارية، لأعضاء الجهات القائمة بالتحقيق، في التقيّد بمبدأ الحياد أثناء مُباشرتهم لإجراءات المُساءلة التأديبية، والتحقيق مع الموظف المُحال للتحقيق أمامهم، وتحديد الوسائل القانونية التي تُمكن هذا الموظف من الإستفادة من المبدأ المذكور، والآليات التي تكفل تحقيقه وعدم تجاوزه، وعدم جعلها متوقفةً على رغبة وهوى أعضاء السلطة التأديبية، أو خضوعها لخطر التحكّم والتوجيه من قبل الجهات الإدارية التي يعملون فيها.

إشكالية الدراسة

تدور الإشكالية الرئيسة في هذه الدراسة حول كيفية تمكين الموظف المُحال الى التحقيق، من التمتع بالمزايا التي يكفلها له مبدأ الحياد، والمُتمثلة بتجرّد أعضاء الجهات القائمة بالتحقيق معه، من

كل مظاهر التحيز والميل، وعدم خضوعهم لأية اعتبارات أو عوامل تؤثر في إستقلالهم وعدالتهم، عند نظرهم في القضية الجاري التحقيق بشأنها، وبما ينعكس سلباً على مجريات هذا التحقيق، خاصة مع القصور التشريعي الذي يكتنف عملية تنظيم ضمانة (حيادية التحقيق التأديبي)، وعدم وجود أي نصٍ قانوني يُتيح للموظف المُحال للتحقيق إمكانية طلب رد، أو تحية أحد أعضاء هذه الجهات، أو طلب تشكيل لجنةٍ أخرى، إذا ما إستشعر عدم حيادهم، أو عدم صلاحيتهم لإكمال التحقيق الجاري معه.

منهج الدراسة

- سوف نتبع في هذه الدراسة، عدة مناهج علمية تتكامل فيما بينها، وكالاتي:
١. المنهج الوصفي والتحليلي: من خلال قراءة ووصف وتحليل نصوص التشريعات المنظمة لموضوع حياد الجهات القائمة بالتأديب، في كل من فرنسا، ومصر، والعراق، ولبنان، والإجتهادات الفقهية، والأحكام القضائية الصادرة في هذا المجال.
 ٢. المنهج المُقارن: من خلال مقارنة أحكام التشريعات العراقية المتعلقة بموضوع حياد القائم بالتأديب، وما يتصل بها، مع التشريعات الصادرة في الدول أعلاه، وذلك لبيان نقاط الضعف والقوة، وصولاً الى أفضل النتائج المُتوخاة من هذه الدراسة، وبما يُمكن معه تطبيقها في الميدان القانوني في العراق.

ولأجل الإحاطة بهذا الموضوع من جميع جوانبه، فقد قسمنا هذه الدراسة الى ثلاثة مطالب، تناولنا في المطلب الأول ماهية الحياد، وأساسه القانوني، والمقومات التي يركز عليها، في حين تطرقنا في المطلب الثاني الى الأوضاع والعوامل التي من شأنها التأثير في على حيادية المُحقق التأديبي، وتطرقنا في المطلب الثالث الى الوسائل التي قررت التشريعات في الدول محل الدراسة للمحافظة على هذه الحيادية.

المطلب الأول/ ماهية الحياد الوظيفي

رغم إتفاق الفقه القانوني، على كون ضمانة الحيادة هي أحد معايير جودة التحقيق التأديبي، باعتبارها مدخلاً أساسياً للنزاهة والموضوعية، التي يتوجب أن تواكب مسار التحقيق الجاري مع الموظف المُخالف، إلا أنَّ الحقيقة التي لا يمكن إنكارها، هي عدم إتفاق الفقهاء والشرّاح على وضع تعريفٍ جامعٍ لهذا المبدأ، رغم السلبيات والأضرار البالغة الناجمة عن عدم مُراعاته خلال السير في عملية التحقيق الإداري.. وسنحاول في هذا المطلب، توضيح مفهوم الحياد، وبيان أساسه القانوني (الفرع الأول)، وإلقاء الضوء على أبرز المقومات التي يركز عليها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مفهوم الحياد وأساسه القانوني

لأجل الوقوف على المفهوم القانوني الدقيق لمبدأ الحياد الوظيفي، لابدّ من إلقاء نظرة على التعريفات التي ساقها الفقه والقضاء له، وكذلك معرفة الأساس القانوني الذي يرتكز عليه:-

أولاً: التعريف بالحياد

الحياد لغةً: مُشْتَقٌّ من كلمة (حيد)، يُقال حاد عن الشيء: مال عنه، وحايده مُحايِدةً، وحياداً: جانبه، فالحيادة لغةً تعني: عدم الميل، أو المُجانبية^(٢)، والشخص المُحايِد: هو الذي لا تستحوذ عليه الأحاسيس والعواطف الشخصية^(٣).

أما اصطلاحاً، فيلاحظ من خلال إستقراء التشريعات والأحكام القضائية الصادرة في الدول محل الدراسة، أنها لم تُورد تعريفاً مُحدداً لمفهوم الحياد، بل إكتفت بذكر الأسباب التي تؤثر في حيادية القاضي أو المحقق التأديبي، والأمور التي تتعارض معها، دون أن تتطرق الى تحديد ماهيته..ولهذا، فقد إنبرى جانب من الفقه لهذه المهمة، وأورد تعريفات لضمانة الحيادة، حيث عرّفها بعضهم بأنها: عدالة وإنصاف من يُباشر سلطةً، أو إختصاصاً في مجال التأديب، أيّاً كانت هذه السلطة، أو ذلك الإختصاص (تحقيق، أو تفتيش، أو سماع شهود، أو توقيع جزاء)^(٤).

فهي تتمحور عند هؤلاء حول فكرة عدم خضوع القاضي، أو المحقق لأية تأثيرات تؤدي الى ميله لأحد أطراف الخصومة، على حساب الطرف الآخر، إبتغاء تحقيق مصلحة شخصية، له أو لغيره^(٥)، وعدم صلاحية من تُحيط به إعتبارات شخصية، أو شبهات تجعل لديه مصلحة خاصة، تتحرف بسير التحقيق الذي يجريه، أو تُلقي بظلال من الشك حول نزاهته وعدالته، وإبتغائه وجه العدالة المطلقة^(٦). في حين عرفها البعض الآخر بأنها: تنظيم قواعد الإختصاص، بما يمنع الجمع بين أعمال التحقيق، وسلطة فرض الجزاء، وبما يحول دون إشتراك نفس الشخص في مُباشرة إجراءات التحقيق، والحكم في الدعوى التأديبية المرفوعة بناءً على هذا التحقيق، أي عدم جواز الجمع بين صفتي الخصم والحكم في آن واحد^(٧).

أما الجانب الآخر من الفقهاء (وهم الغالبية)، فقد عزفوا عن وضع تعريف لمبدأ الحياد، وإعتبروا أنّ محاولة وضع تعريف لهذا المبدأ هي في الحقيقة محاولة غير موفقة، لكون التعريف سيشوبه القصور والعوار، حيث أنّ مضمونه يتغير على نحو مُطرد، تأسيساً على أنّ أسباب إنعدام الحياد غير مُحددة المعالم، وتختلف باختلاف الزمان والمكان، فضلاً عن أنّ العبرة ليس بتقرير ضمانة الحياد، وإنما بكفالة الوسائل التي تضمن تحقيقها، مما ينعكس على مدى صعوبة وضع تعريف جامع مانع لها^(٨).

ثانياً: الأساس القانوني للحيد

يتأسس مبدأ الحيد على قاعدة أصولية مفادها (إطمئنان المتقاضى الى قاضيه، وأن قضاءه لا يصدر إلا عن الحق وحده، دون ميل أو تحيز أو هوى)، وهو يجد أساسه القانوني في مجموعة من النصوص القانونية الدولية التي تطوره، حيث أوجبت المبادئ الأساسية للأمم المتحدة، الخاصة باستقلال ومسؤولية القضاة، والمحامين، وممثلي النيابة العامة، لزوم ترفع القضاة عن أية مصلحة في المنازعات المطروحة أمامهم، وأن يستندوا في إصدار أحكامهم على أساس الوقائع المعروضة، ووفقاً لمنظومة القوانين والأنظمة، وأن يتصرفوا بنزاهة، ويسلكوا عند ممارستهم لمهامهم، مسلكاً يحفظ هيبة مناصبهم، ونزاهتهم واستقلالهم، الى جانب عدم جواز تكوينهم لرأي أو عقيدة مسبقة عن موضوع المنازعة.

كما أقرت المادة (١٠) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام ١٩٤٨، لكل إنسان، على قدم المساواة التامة مع الآخرين، الحق في أن تُنظر قضيته، أمام محكمة مستقلة ومحايدة، نظراً مُنصفاً وعلنياً، للفصل في حقوقه والتزاماته، في أي تهمة تُوجه إليه.

وكذلك فعلت المادة (١٤) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر عام ١٩٦٦، التي جاء فيها: (من حق كل فرد، لدى الفصل في أي تهمة جزائية تُوجه إليه، أو في حقوقه والتزاماته في أية دعوى مدنية، أن تكون قضيته محلّ نظر مُنصفٍ وعلني، من قبل محكمة مختصة، مُستقلة، حيادية، مُنشأة بحكم القانون)، وأيضاً المادة (١/٦) من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان الصادرة عام ١٩٥٠، التي أكدت على حق كل فرد في أن تُنظر قضيته أمام محكمة مستقلة غير مُنحازة، مُشكلة طبقاً للقانون، وفي نفس المعنى، نصت المادة (١/٨) من الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان الصادرة عام ١٩٦٩، والمادة (٧) من الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب الصادر عام ١٩٨١، والمادة (١/١٣) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر عام ٢٠٠٤.

كما تبنت العديد من الدساتير هذا المبدأ، ونصت عليه في صلب وثائقها، بإعتبار أن القضاء المُستقل والنزيه والمُحايد هو أحد دعائم المُجتمع الديمقراطي، وأهم وسائل كفالة الحقوق والحريات؛ من ذلك: المادة (٩٤) من الدستور المصري لعام ٢٠١٤، التي نصت على: (سيادة القانون أساس الحكم، وتخضع الدولة للقانون، واستقلال القضاء، وحصانته، وحيدته، ضمانات أساسية لحماية الحقوق والحريات).

والمادة (١٩/سادساً) من الدستور العراقي الحالي لعام ٢٠٠٥، التي يُفهم منها ضمناً تقرير مبدأ الحيد، لكونها قد تضمنت حكماً يُوجب مُعاملة جميع الأفراد بالتساوي، وبدون تمييز، خلال مُباشرة الإجراءات القضائية، والإدارية، بما فيها إجراءات المُساءلة التأديبية، حيث نصت المادة المذكورة على: (لكل فرد الحق في أن يُعامل مُعاملة عادلة، في الإجراءات القضائية والإدارية).

في حين لم ينص الدستور اللبناني النافذ لعام ١٩٢٦، صراحةً على هذا المبدأ، ولكنه تبنى في ديباجته، مبدأ العدالة الاجتماعية، ونصَّ على كفالة المساواة بين المواطنين في الحقوق والواجبات، دون تمييزٍ أو تفضيلٍ.

وكذلك الحال بالنسبة للدستور الفرنسي لعام ١٩٥٨، حيث لم يتطرق المشرع الدستوري الفرنسي، في الباب الثامن من هذا الدستور، الخاص بتنظيم عمل السلطة القضائية، الى مبدأ حياد القضاء.

أما في نطاق تأديب موظفي الدولة، فيلاحظ أنَّ القانون الدولي لم يتضمن نصوصاً بخصوص وجوب توافر الحياد في الجهات القائمة بالتأديب، بإعتبار أنَّ الموظفين يخضعون للسلطة التنفيذية في الدولة^(٩)، كما لم تتطرق دساتير أعلاه الى هذا الأمر، ولكن تم مُعالجته في القوانين المنظمة للوظيفة العامة، والقوانين الخاصة بتأديب الموظفين.. من ذلك: نص المادة (٢٦) من قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية المصري رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨، التي أشارت الى تطبيق الأحكام الخاصة بالرَّد والتنحي على رئيس وأعضاء المحاكم التأديبية، عند توفر أحد حالات التنحي المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية.

والمادة (٤٠) من نظام الهيئة العليا للتأديب اللبناني، الصادر بموجب المرسوم الإشتراعي رقم (٧٢٣٦ في ٨ مايس ١٩٦٧)، التي نصَّ فيها على الحالات التي تُشكِّل أساساً لطلب تنحية رئيس وأعضاء المجلس التأديبي، أو مفوض الحكومة، عن النظر في القضية المُحالَّة اليهم.

في حين لم يُشر المشرع العراقي في قانون إنضباط موظفي الدولة النافذ، الى مبدأ الحياد، أو الوسائل التي تكفل تحقيقه، إلا أنَّ هذا النقص التشريعي، لا يحول دون إعمال وتطبيق نص المواد (٩١-٩٧) من قانون المرافعات المدنية رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ المعدل، الخاصة بحالات تنحي القضاء، وأسباب ردهم، بإعتبار أنَّ هذا القانون هو المرجع لكافة قوانين المرافعات والإجراءات، الى جانب أنَّ عمل المحقق التأديبي، وأعضاء المجالس التأديبية، يُماثل في كثير من الجوانب، عمل المحققين والقضاة^(١٠).

وكذلك الحال بالنسبة لقانون التوظيف الفرنسي رقم (١٦ لسنة ١٩٨٤)، الذي خلا من نصٍ صريحٍ يُنظِّم الوسائل التي تكفل تحقيق مبدأ الحياد، أو الإجراءات الواجب إتباعها عند تحقُّق أحد أسباب عدم صلاحية أعضاء مجالس التأديب.

أما بالنسبة للشريعة الإسلامية الغراء، فيُعتبر مبدأ الحياد أحد مقومات وركائز القضاء فيها، حيث فرضت على القضاة عدم الخضوع إلا لنصوص الشريعة وسلطانها، وأن يتحروا حكم الله تعالى عند إصدار أحكامهم، مُستقلين عن أية مؤثراتٍ أخرى، سوى موافقة حكم الله العدل الحق، تأسيساً بقوله

(صلى الله عليه وسلم): (مَنْ أَعَانَ عَلَى خُصُومَةٍ بَغِيرِ حَقٍّ، كَانَ فِي سَخَطِ اللَّهِ حَتَّى يَنْزِعَ)^(١١)، وَأَنَّ الْقَاضِي مُلْزَمٌ شَرْعاً بِأَنْ يَبْقَى مُسْتَقِلاًّ وَمُحَابِداً فِي إِصْدَارِ حُكْمِهِ، وَأَنْ يَمْنَعَ أَيَّ فَرْدٍ مِنَ التَّدْخُلِ فِي عَمَلِهِ، حَتَّى إِنْ كَانَ وَلِيُّ الْأَمْرِ أَوْ الْحَاكِمُ، فَلَا سُلْطَانَ عَلَى الْقَاضِي فِي إِصْدَارِ حُكْمِهِ إِلَّا سُلْطَانُ الشَّرْعِ، فَإِنْ أَصْرَ الْحَاكِمُ أَوْ وَلِيُّ الْأَمْرِ عَلَى التَّدْخُلِ فِي شُؤْنِ الْقَضَاءِ، وَلَمْ يَسْتَطِعِ الْقَاضِي الْحِفَافَ عَلَى إِسْتِقْلَالِيَّتِهِ فِي إِصْدَارِ حُكْمِهِ، وَجَبَ عَلَيْهِ أَنْ يَسْتَقِيلَ مِنْ وَظِيفَتِهِ^(١٢).

تجدر الإشارة إلى أنَّ بعض الفقهاء يرى أنَّ مبدأ الحياد هو من المبادئ العامة للقانون، المُستقرّة في الوجدان والضمير الإنساني، ولا يحتاج إلى نصِّ قانوني يُقرِّره، إذ تمثله العدالة المطلقة، وهو يتمتع بقوة قانونية مُساوية لقوة النص الدستوري، الأمر الذي يتحتم معه على سلطات التأديب وجوب إحترامه وعدم تجاوزه، حتى لو لم يوجد نصٌّ دستوريٌّ أو قانونيٌّ صريحٌ يُقرِّره^(١٣)، وهذا الرأي تبناه المجلس الدستوري الفرنسي، في حكمه الصادر بتاريخ ١٨ سبتمبر ١٩٨٦، حينما ذهب، إلى أنَّ مبدأ الحياد له طابعٌ وقيمةٌ دستوريةٌ، وبأنه نتيجةٌ طبيعيةٌ لمبدأ المساواة^(١٤).

الفرع الثاني: مقومات الحياد

يرتكز مبدأ الحياد على مقوماتٍ عدّة، أبرزها: إبعاد سلطة التحقيق عن الإعتبارات والمواقف التي قد تؤثر عليها، وتعرّضها لخطر التّحكّم، ويكون ذلك عن طريق تنظيم قواعد الإختصاص، بما يمنع الجمع بين أعمال التحقيق، والإتهام، وسلطة توقيع الجزاء، وكذلك تجريد أعضائها من أية ميول شخصية، أو وظيفية، من الممكن أن تؤثر في عدالتها ونزاهتها، تجاه الموظف المُحال للتحقيق.

أولاً: حظر الجمع بين سلطتي التحقيق وفرض العقوبة

إنَّ سماع أقوال الموظف ومناقشته حول التّهم والمُخالفات المنسوبة إليه، لا يكون له أيّ جدوى، ما لم تتصف الجهات القائمة بالتحقيق بالحيادة، والنزاهة، والموضوعية، لأنَّ المواجهة العادلة تقتضي ألا يُبدي الخصوم أوجه دفاعهم بحرية فقط، بل يتعين أن لا تكون تلك الآراء في الفراغ، حيث يتوجب على الإدارة إحترام المبدأ الأساسي القاضي بأن لا يكون ذات الشخص خصماً وحكماً في النزاع، وأن يتمتع الموظف المُتهم بحق الرّد، والقول بغير ذلك، يؤدي إلى إفراغ الضمانات التأديبية من مضمونها ومحتواها، ويجعلها مجرد مظاهرٍ خارجية، بلا معنى حقيقي^(١٥).

هذه المقومات لا تتحقق، إلا بالتنظيم المُحكم لقواعد الإختصاص التأديبي، بما يمنع الجمع بين سلطتي التحقيق، والحكم، وبالتالي؛ فإنَّ مَنْ يجلس مجلس القضاء، يجب أن لا يكون قد إستمع، أو تكلم، أو إتهم، أو إشارك في التحقيق، أو أفْتى، أو أبدى رأياً فيه بصفة خبير، أو شاهدٍ أو غيره، وذلك حتى يطمئن الموظف المُتهم إلى عدالة مَنْ يُحاكمه، وتجرده من التأثير بفكرة، أو عقيدة، سبق وأن كوّنها عنه، أو عن موضوع المُحاكمة، وهذا الأمر يُعتبر من المبادئ العامة المُستقرّة في الضمير

الإنساني، وضرورة فرضها النظام العام للموظفين، ولا يحتاج الى نص يُقرره، إذ تُمثله العدالة المثلّي^(١٦).

وهذا ما إستقر عليه القضاء الإداري في الدول محل الدراسة، حيث كان مجلس الدولة الفرنسي يحظر على المجالس التأديبية أن تضم في تشكيلتها كل من قد سبق له وأن أفتى في موضوع المخالفة المعروضة عليها، أو نظرها قاضياً، أو مُستشاراً، أو خبيراً، أو مُحكماً، ويكون القرار الصادر عنها في هذه الحالة باطلاً، وكان يعتبر أن مجرد حضور المحقق لجلسة لجنة التأديب، يجعل تشكيل اللجنة المُكلّفة بالنظر في المخالفات المنسوبة للموظف معيباً، وأن العيب في تكوين الهيئات الإستشارية، له أثرٌ على حق الدفاع، الذي يكون بلا مضمون، أو فائدة، حين يُمارَس أمامها^(١٧).

وكذلك الحال بالنسبة للقضاء الإداري المصري، الذي إستقر القضاء في أحكامه على إعمال هذه المبدأ بخصوص المخالفات المسلكية المنظورة من قبل المحاكم التأديبية، فلم يُجز أن يجلس لمُحاكمة الموظف المُتهم، كل من إشتراك في التحقيق الجاري بشأن هذه المخالفة، أو سبق له الإتصال بمراحل الإتهام، أو كتب، أو أبدى رأياً بشأنها، وذلك كي تصفو نفسه من كل ما يمكن أن يبنى عليه رأيه في القضية المعروضة أمامه.

وتطبيقاً لذلك، ألغى، في حكمه الصادر بتاريخ ١٥ يناير ٢٠٠٣، القرار الصادر عن مجلس تأديب أعضاء السلك الدبلوماسي في وزاره الداخلية، الخاص بمُجازاة الطاعنة بعقوبة (اللوم)، بعدما ثبّت للمحكمة، من خلال تدقيق التحقيقات التي بُني عليها القرار المطعون فيه، أن تشكيله للجنة التحقيق التي أصدرت قرار العقوبة المطعون فيها، قد تضمنت عضوين سبق لهما أن أدليا خلال جلسة مجلس السلك الخاصة بالإستماع، برأي مُعادٍ للطاعنة، وكونا عقيدة مُسبقةً بإدانتها، حتى قبل إجراء التحقيق معها، مما يُفقدُهما الحيادة كشرطٍ لصلاحيّة مُباشرة أعمال التحقيق، وأن مجلس السلك الدبلوماسي والقنصلي الذي أوصى بإحالة الطاعنة الى التحقيق، الذي نَجَم عنه إحالتها مجلس التأديب، هو ذاته الذي تولى رئيسه وثلاثة من أعضائه مهمة التحقيق معها، مما ينال من إجراءات مُساءلة الطاعنة، وينحدر بها الى درك البطلان^(١٨).

أما بالنسبة للقضاء الإداري العراقي، فلم يدخر وسعاً في ترسيخ مبدأ الحياد وكفالتة، من خلال إلغاء قراراتٍ إدارية صادرة بفرض عقوباتٍ إنضباطية، تستند الى توصيات لجنة مُشكلة خلافاً للمبدأ المذكور، حيث قضى، تطبيقاً لذلك، في حكمه الصادر بتاريخ ٣ مارس ١٩٧٧، بإلغاء قرار لجنة إنضباط موظفي وزارة الصحة، الخاص بعزل المُعترض من الخدمة، لما ثبّت له أن لجنة الإنضباط المذكورة، كانت برئاسة الدكتور (أ) /المدير العام لدائرة الأمور الطبية، والذي كان هو نفسه عضواً في اللجنة التحقيقية التي حَقّقت في الوقائع المنسوبة الى المُعترض، وأوصت بإحالاته الى لجنة

الإنضباط، مما يعني أنّ الدكتور (أ)، قد أبدى رأيه مُقدّماً في الوقائع المنسوبة للمُعترض، وبالتالي، يكون تشكيل اللجنة الإنضباطية التي أصدرت القرار المُعترض عليه، مُخالفًا للقواعد العامة في القانون^(١٩).

كما أكّد مجلس شورى الدولة اللبناني، في العديد من أحكامه، على هذا الأمر، من ذلك: حكمه الصادر بتاريخ ٨ فبراير ٢٠١٨، الذي قضى فيه بنقض القرار الصادر عن الهيئة التأديبية الخاصة بالبلديات، الخاص بإنزال عقوبة التوقيف عن العمل لمدة ٣ أشهر بحق المُستدعي، بسبب كون الهيئة الحاكمة، مؤلفةً بشكلٍ غير صحيحٍ، حيث أنّ أحد أعضاء الهيئة المذكورة، قد أعطى رأيه المُسبق بحق المُستدعي، وإشترك بصورةٍ غير مُباشرةٍ، في التحقيق الذي أدى إلى إحالته أمام الهيئة التأديبية، وبذلك يكون فاقداً لشرط التجرد والحياد، الذي يجب توافره في أعضاء الهيئات الإدارية ذات الصلة القضائية^(٢٠).

أما بالنسبة للفقهاء، فقد إنقسم حول مدى تأثير الفصل بين هاتين السلطتين، على حياد الجهة القائمة بالتأديب، إلا أنه إتفق على أنّ نطاق تطبيق مبدأ الحيادية، يختلف باختلاف نوع النظام التأديبي المُطبّق في ظلّه^(٢١):

ففي نظام التأديب الرئاسي، يكون تطبيق ضمانات الحياد مُنعِماً، ولا وجود لها من الناحية العملية، بسبب حصر وتركيز السلطة التأديبية بيد الرؤساء الإداريين، وما يؤدي إليه ذلك، من إزدياد فرص الانحراف في استعمال السلطة التأديبية ضد الموظفين المرؤوسين، وزعزعة وإختلال جو العلاقات الإنسانية والقيادية، بين الرئيس والمرؤوس، وخلق جوٍ من إنعدام الرضا والإطمئنان بينهما، جراء قيام الرئيس الإداري بممارسة سلطة التأديب على مرؤوسيه^(٢٢).

أما في ظل نظام التأديب شبه القضائي، فإنّ ضمانات الحيادة مكفولةً فيه بشكلٍ يفوق نظام التأديب الرئاسي، نتيجة الفصل بين جهتي الإتهام وإيقاع العقوبة، حيث تستقل مجالس التأديب، عن سلطة التحقيق والإتهام، ومن ثم، لا يمكن لمن سبق له القيام بأي عملٍ من أعمال التحقيق التأديبي، أو الإتهام، المُشاركة في تشكيلة المجلس التأديبي، كما أنّه يُجيز للموظف المُحال للتحقيق، طلب رد أيّ من أعضاء مجلس التأديب، في حالة وجود نقصٍ في حيادته^(٢٣).

في حين تتجسد ضمانات الحياد في ظل نظام التأديب القضائي، بصورةٍ مُطلقةٍ، وتتحقق فيه بأفضل صورها، حيث يُعهد بسلطة توقيع الجزاء الى محاكم تأديبيةٍ مُستقلةٍ عن الإدارة، ويتم تشكيلها -الذي يكون قضائياً بحتاً- على نحوٍ يُحقّق الفصل بينها، وبين سلطة التحقيق والإتهام، وتسري على رئيس وأعضاء هذه المحاكم، القواعد والأحكام المُتعلقة بالرد، والتتحي، وعدم الصلاحية^(٢٤).

أما الجانب الآخر من الفقه، فقد إعتبر أنّ التصرفات الإدارية التي أهدرت فيها القواعد الموضوعية، ليست فقط فاقدةً لجوانب المشروعية، وتستوجب البطلان، وإنما تنحدر الى درجة

الإنعدام، وهذا ينطبق على حالة الإخلال بضمانة الحياد، فالجمع بين وظيفة الإتهام والتحقيق، ووظيفة توقيع الجزاء، يتعارض مع القواعد الموضوعية المعروفة، ويهدر الضمانات القانونية التي يجب أن تتوفر للموظف المُحال إلى التحقيق، سواء تلك المنصوص عليها في القانون، أو تلك التي تُملئها قواعد العدالة والإنصاف^(٢٥).

ثانياً: التجرد من الميول الشخصية^(٢٦):-

إنَّ تحقيق ضمانة الحيادة، أثناء مُباشرة إجراءات التحقيق الإداري، يتطلب تجرد القائم بالتحقيق من أية اعتبارات شخصية، أو موضوعية، من شأنها التأثير في إستقلاله، وحياديته الضرورية، وبشكل يؤمن صدور الجزاء التأديبي، مُستنداً إلى حكم القانون وحده.

إذ يتوجب على المُحقِّق التأديبي الوقوف مُحايداً بين طرفي القضية (الإدارة، والموظف المُخالف)، فلا ينحاز أو يتحيز لطرف، على حساب طرف آخر، وأن ينأى بنفسه عن أيِّ مؤثر خارجي، من شأنه أن يُباعِد بينه وبين الموضوعية، وروح الإنصاف التي يجب أن يتمتع بها، وأن يُمارس مهامه بعيداً عن المصالح الضيقة، والمنافع، والأهواء الشخصية، مُمتنعاً عن أيِّ تحيزٍ سياسي، أو حزبي، أو عقائدي^(٢٧).

كما يستوجب تجرد القائم بالتحقيق من الميول والاعتبارات الشخصية، الإمتناع عن بناء عقيدته على معلومات شخصية، أو تحريات خاصة، أو أدلة، أو وقائع، غير مُثبتة في أوراق التحقيق، أو نمت إلى علمه خارج إطار النزاع المطروح أمامه، والعلة في ذلك مُتأتية من أنَّ ما شاهده المُحقِّق من أمورٍ ووقائع تتصل بالقضية المعروضة على أنظاره، سوف تؤثر حتماً في تقديره الشخصي لها، بالتالي، سوف يكون قراره مبني على معيارٍ شخصي، وليس موضوعي، فضلاً عما ينطوي عليه هذا الأمر من الجمع بين صفتي (القاضي) و(الشاهد) معاً، ومُخالفة ذلك للمبادئ التي تركز عليها عملية التقاضي برمتها^(٢٨).

وقد حاول القضاء الإداري في الدول محل الدراسة، التأكيد على هذه المقومات، من خلال مُراقبته الجوانب الشخصية في أعضاء الهيئات والمجالس التأديبية:

فمجلس الدولة الفرنسي، كان يمنع إشراك أيِّ موظفٍ من الإدارة، في عضوية المجلس التأديبي، إذا كان هذا الموظف، سبق وأن أبدى عداً، أو حقداً علنيين تجاه الموظف المُتهم، أو كان لديه أسباب شخصية تؤثر على نفسيته، وتجعله يتحيز بشكلٍ واضحٍ للموظف المُخالف، أو ضده، كأن يكون قد سبق إتهامه بالتهم ذاتها التي يُحاسب عنها الموظف المُحال للتأديب، أو كان قد وقع عليه جزاء، بناءً على إقتراح الموظف المُتهم^(٢٩)، أو أن تعود عليه فائدة من نتيجة مُسألة الموظف المُتهم^(٣٠).

والأمر سيان بالنسبة لمجلس الدولة المصري، الذي إعتبر، في حكمٍ له، صادرٍ بتاريخ ١٣ مايس ١٩٨٩، أنَّ مجرد وجود خصومةٍ بين الموظف المُتهم، وأحد أفراد الجهة المُختصة بالتحقيق (رئيس النيابة الإدارية)، تمثلت في وجود نزاعٍ بينهما أمام هيئاتٍ قضائيةٍ، يُعتبر مُبرراً كافياً لمنع قيام هذا الأخير بالتحقيق مع الموظف المذكور، لإنعدام الحيادة، وأنه يتوجب تطبيق القواعد والضمانات الواجب توافرها في شأن صلاحية القاضي، على هذا المُحقق، حيث يكون الحكم الصادر باطلاً، لأنه قد بُنيَ على تحقيقٍ باطلٍ^(٣١).

وسار على نفس النهج، القضاء الإداري العراقي، في العديد من أحكامه، من ذلك: الحكم الصادر عن محكمة قضاء الموظفين، بتاريخ ٢٥ مايس ٢٠١٧، الذي قضت فيه بإلغاء العقوبة المفروضة على المُعتَرَضَة، لما ثَبِتَ لها، أنَّ اللجنة التحقيقية التي شُكِلت للتحقيق مع الموما إليها، تضم في عضويتها أحد الموظفين الذين ورد أسمهم في الشكوى المُقدّمة من قبلها، والخاصة بعدم إستحقاق بعض موظفي الشعب القانونية في مديريات بلديات محافظة ديالى، للتكريم والمُكافأة، مما يُخل بمبدأ الحياد في التحقيق الإداري، ويجعل فرض هذه العقوبة مُخالفًا لأحكام القانون^(٣٢).

وكذلك فعل القضاء الإداري اللبناني، حيث كان يؤكد في الأحكام الصادرة عنه، على ضرورة تقيّد أعضاء الجهات القائمة بالتأديب بمبدأ الحياد، ووجوب تجرّدهم من أية إعتبارات أخرى، مهما كان نوعها، وطبق هذا الأمر في حكمه الصادر بتاريخ ١٨ أكتوبر ١٩٩٥، الذي نقض فيه قرار هيئة التفتيش المركزي، الخاص بوقف تدرج المُستدعي، لمدة ٣٠ شهراً، بعدما تبيّن للمجلس، أنَّ رئيس هيئة التفتيش الناطرة في موضوع التحقيق الجاري بشأن موضوع تلزيم أحراج عرمتي، كان سبق له وأن إتخذ مواقف من المُستدعي، عندما كان مديراً عاماً في وزارة العدل، وأنّ القرار الصادر عنه وقتها، كان له تأثيرٌ مُباشرٌ على قرار هيئة التفتيش المركزي المطعون فيه، وأنّ رئيس هيئة التفتيش، لم يكن له كل الواقعية والإستقلال، ولم يكن مُتجرّداً للنظر في الدعوى.. وقد جاء في حيثيات هذا الحكم [..لا يحق لأي قاضٍ، أن يجلس في دعوى مُعينة -لاسيما في القضايا التأديبية- إذا كان سبق له وأن أبدى عداً، أو أحقاداً (Animosité) تجاه المُستدعي، بمعنى أنه قد إتخذ من خلال تصرفاته، بعض المواقف التي تُظهر عدم تجرّده (Impartialité) للنظر في الدعوى، والتي من شأنها أن تُشكّل عائقاً للمشاركة في إصدار الحكم..]^(٣٣).

المطلب الثاني/ المعوقات المؤثرة على حيادية المُحقّق التأديبي

على الرغم من أنَّ توافر العدالة فيمن يُمارس مهام التحقيق الإداري أمرٌ إفتراضيّ، إلا أنَّ حياد أعضاء الهيئات التأديبية، والجهات القائمة بالتحقيق عند قيامهم بأعمالهم، لا يتحقق على الدوام، حيث تبقى احتمالات التحيز لديهم قائمة، إذ قد تتغلغل البواعث الشخصية، والغايات البعيدة عن المصلحة العامة في أنفس هؤلاء، لأسبابٍ وإعتباراتٍ مُختلفةٍ، يفرضها الوسط الإجتماعي المحيط بهم،

وتؤدي بهم الى الإنحراف عن مقتضيات العدالة، وبما ينعكس سلباً على العقوبة المزمع إيقاعها على الموظف الجاري التحقيق معه، الى جانب وجود أوضاع وعوامل تتعلق بالنظام الوظيفي الذي ينتمون اليه، من شأنها التأثير في حياديتهم، ولا سيما في ظل نظامي التأديب الرئاسي، وشبه القضائي، وسوف نتناول هذه الأوضاع والعوامل في الفرعين التاليين:-

الفرع الأول: الوضع الوظيفي

لا شك أنّ في كون القائم بالتحقيق موظفاً عاماً، من شأنه أن يخلق حالة من المنافسة بينه وبين الموظف المتهم، لأسباب مختلفة، كنتقارب أقدميتهما مثلاً، وبالتالي، سوف لا يتجرد المحقق في هذه الحالة، من كل شك في حيديته، فيلجأ الى التكيل بالموظف المخالف، عن طريق فرض جزاء تأديبي عليه، بوقف ترقيته مثلاً، أو إلغائها، أو إنهاء علاقته الوظيفية، لأجل الحصول على مركزه، أو منصبه الوظيفي^(٣٤).

كما قد تلجأ بعض القيادات الإدارية الطارئة (وخاصة تلك التي لم تتدرج في العمل الوظيفي، بل وجدت نفسها في قمة الهرم الإداري عن طريق المحاصصة السياسية)، الى إقصاء الكوادر الكفوة، التي تُشكل -من وجهة نظرها- خطراً عليها، عن طريق التصيد لأخطائهم البسيطة، التي قد لا ترقى الى مستوى المخالفة الوظيفية الجسيمة، والتأثير على الجهة القائمة بالتأديب، للتحيز ضدهم في التحقيق الجاري من قبلها، وبذل الجهد للإيقاع بهم، وفرض عقوبة قد لا تتناسب مع حجم المخالفة المرتكبة، حيث تتحرف السلطة التأديبية هنا عن مسارها، المتمثل بإحقاق الحق، وتطبيق القانون.

يُضاف الى ذلك، أنّ أعضاء جهة القائمة بالتحقيق في نظام التأديب الرئاسي، بإعتبارهم من العاملين في الجهة الإدارية التي يرأسها صاحب السلطة المختصة بتوقيع الجزاء، يتبعون الرئيس الإداري هذا، ويعملون ضمن توجيهاته، وبيتغون رضاه، وقد يتم تحييتهم إذا ما خالفوا أهواءه وقناعاته، ويخضعون للضغوط والمساومات، بحيث تكاد تكون هذه الجهة، مجرد أداة طيعة بيد السلطة الرئاسية، التي تتحكم، في أغلب الأحيان، بمجريات التحقيق عن بُعد، لذلك، فهي لا تتمتع بالإستقلال المطلوب لضمان الحياد^(٣٥).

فالتبعية الإدارية، لها تأثيرٌ على حرية المحقق التأديبي وطمأنينته، ومن الصعوبة منع الخطر الناشئ عن تلك التبعية، وما قد يؤدي اليه من تداخل عوامل الإنحياز، والتحامل، والتوجيه، خاصة في حالة التحقيق مع كبار الموظفين في الوزارات^(٣٦)، ولهذا، تستوجب التشريعات التأديبية في الدول محل الدراسة، وكذلك القضاء الإداري فيها، تكافؤ درجة المحقق الوظيفية، مع درجة الموظف المحال الى التحقيق، ولا يشترك في عضوية المجالس التأديبية، من هو أقل درجة من الموظف المتهم، أو تابع له في السلم الوظيفي:

ففي فرنسا، لم تُجز المادة (٩٠) من قانون الخدمة المدنية الإقليمية رقم (٥٣ لسنة ١٩٨٤)، والمادة (٨٣) من قانون الخدمة المدنية في المستشفيات رقم (٨٦/٣٣)، الصادر بتاريخ ٩ يناير ١٩٨٦، أن يضم مجلس التأديب في عضويته موظفين تقل درجاتهم الوظيفية، عن الدرجة التي يشغلها الموظف المُحال للتأديب أمام هذا المجلس، كما أكدَّ مجلس الدولة الفرنسي، في العديد من أحكامه، على عدم جواز أن يكون عضو مجلس التأديب، أدنى في الدرجة الوظيفية من الموظف المُتهم^(٣٧)، ولا أن يكون تابعاً، وفقاً للسُّلم الرئاسي، للموظف المُحال الى المجلس التأديبي^(٣٨).

وكذلك إشتراط المشرع المصري، في المادة (١٠٥) من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢، أن لا تقل درجة مَنْ يُكَلَّف بالتحقيق، عن درجة الموظف الجاري التحقيق معه، ورَتَّب على مُخالفة هذا الأمر بطلان التحقيق، والقرار التأديبي الصادر بناءً عليه.

وبالنسبة الى لبنان، فإنَّ الأصل فيه، وفقاً لنص المواد (٧/البند خامسا)، و(٨/ف٧) من المرسوم الإشتراعي رقم ١١١ لسنة ١٩٥٩، الخاص بتنظيم الإدارات العامة، أن يقوم المدير العام شخصياً، بالتحقيق مع الموظف المُخالف، أو يقوم رئيسه المُباشر (كرئيس المصلحة، أو رئيس الدائرة، أو رؤوساء الأقسام) بهذا التحقيق، إلا أنه ليس هناك ما يمنع، من تكليف، أو إنتداب موظفٍ آخر، لإجراء التحقيق المذكور، بشرط أن يكون الأخير، من نفس درجة الموظف المُخالف، أو أعلى منه رتبةً.

أما المُشرع العراقي، فقد أغفل التطرق الى مسألة الدرجة الوظيفية لأعضاء اللجان التحقيقية، رغم أنَّ هذا الأمر مما تقتضيه ضرورات المنطق التأديبي، التي تُوجب أن لا تقل الدرجات الوظيفية لرئيس وأعضاء هذه اللجان، عن الدرجة الوظيفية للموظف المُحال للتحقيق، بإعتبار أنَّ القرار التأديبي هو في نهاية المطاف قضاءً عقابيَّ بخصوص المُخالفة الإدارية، وأنه من الضمانات الجوهرية حيده المُحقِّق ونزاهته، وإنَّ من مُقتضى هذا الأصل؛ تكافؤ درجة المُحقِّق الوظيفية، مع درجة الموظف المُحال الى التحقيق^(٣٩).

هذا من ناحية، ومن ناحيةٍ أخرى؛ فإنَّ الموظف المُحال الى التحقيق، يحتاج الى مَنْ يُقدِّر مركزه ودرجته الوظيفية، عند إجراء التحقيق معه، ويتَّفهَّم طبيعة العمل الذي يُمارسه، والمهام التي يُباشرها، وهذا يتطلب أن يكون المُحقِّق مُتمتعاً بخبرةٍ كافيةٍ، تُمكنه من إجراء تحقيقٍ ناجحٍ، فالندية والتقارب في الدرجة الوظيفية بين المُحقِّق والموظف المُتهم، يُفضي الى تفاعلٍ معنويٍ معقولٍ، وقدرٍ من الإلمام والتبصر بالمُخالفة المُرتكبة، وتعكس إحتراماً لمكانة الموظف المُتهم^(٤٠).

أما القول بأنَّ المُشرع العراقي، قد إشتراط في المادة (١٠/أولاً) من قانون إنضباط موظفي الدولة النافذ رقم ١٤ لسنة ١٩٩١، توافر الخبرة لدى رئيس وأعضاء اللجنة التحقيقية، وما يُفيده هذا النص ضمناً، من كون هؤلاء الأعضاء يجب أن يكونوا من الموظفين الذين يشغلون درجاتٍ وظيفيةٍ

مُتقدِّمة في الهرم الوظيفي، بإعتبار أنَّ الخبرة في العمل الإداري لا تتأتَّى إلا من خلال مُمارسة الموظف لهذا العمل مدَّةً طويلةً نسبياً، تستغرق سنواتٍ عديدةٍ، فإنَّ هذا الأمر غير كافٍ، خاصَّةً وأنَّ المُشرع العراقي، لم يضع معياراً دقيقاً لتحديد المقصود بهذه الخبرة، الأمر الذي أدى الى قيام الرؤساء الإداريين، في بعض الأحيان، بإسناد عضوية اللجان التحقيقية، الى موظفين تقع عناوينهم الوظيفية في أدنى السُّلم الوظيفي (معاون مُلاحظ، أو مُلاحظ)، فنجد على سبيل المثال، لجنةً تحقيقيةً مُشكَّلةً بحق مديرٍ عامٍ، أو عميدٍ كليَّةٍ، أو مَنْ في درجتيهما، يتم إختيار أعضائها من موظفين يشغلون درجاتٍ إداريةٍ، أو علميةٍ، أقل من درجة الموظف المذكور، وهذا الأمر، ولا شك، ينطوي على عدم الدقة، والموضوعية في الاختيار^(٤١).

وقد فطن القضاء الإداري العراقي الى هذا القصور التشريعي، وحاول تداركه ومُعالجته، من خلال قيامه بإلغاء قراراتٍ إداريةٍ مُتضمنةً فرض عقوباتٍ إنضباطيةٍ، تستند الى توصيات لجانٍ تحقيقيةٍ، تم تشكيلها خلافاً لهذا المبدأ.

وتطبيقاً لذلك؛ قضت محكمة قضاء الموظفين، في حكمها الصادر بتاريخ ٢٣ مايس ٢٠١٧، بإلغاء القرار الخاص بفرض عقوبة الإنذار، على المُعتَرَض (المفتش العام)، لكون المستوى الوظيفي لرئيس وأعضاء اللجنة (وهم نائب المفتش العام/رئيساً، وعضوية كل من مدير قسم التحقيق، ومدير قسم الشؤون الإدارية)، يقل عن المستوى الوظيفي للمُعتَرَض، مما يخل بمبدأ الحياد في التحقيق الإداري^(٤٢).

الفرع الثاني : الوسط الاجتماعي

تُجمع أنظمة التأديب، على إختلاف أنواعها، على وجوب أن تتم إجراءات تأديب الموظف المُخالف بروح موضوعيةٍ، ولا شك أنَّ مما يتعارض مع هذه الموضوعية وجود صلات قُربى، أو نسبٍ، أو مُصاهرةٍ، أو مصالح شخصيةٍ لأعضاء الجهة القائمة بالتحقيق، مع الموظف المُحقَّق معه، أو أن توجد لأحد أقارب هؤلاء، أو أصهارهم، أو معارفهم، منفعةً ماديةً أو معنويةً، تتحقق من القضية الجاري التحقيق فيها من قبلهم، من شأنها أن تجعلهم في مركزٍ قانوني يتأثر بالقرار أو الحكم الذي سوف يصدر عنهم، وبالتالي يؤثر على حياديتهم ونزاهتهم، حيث يفقد هؤلاء من الناحية القانونية كلَّ صفةٍ، أو سلطةٍ للبت في موضوع التأديب^(٤٣).

فالمُحقَّق التأديبي، كغيره من أعضاء المنظومة الإجتماعية، يتمتع بحرية التواصل والاندماج مع أفراد المجتمع، ولا شك أنَّ من شأن ذلك أن يُعرضه لخطر الإنزلاق للتأثيرات الإجتماعية المُحيطة به، وإحتمالية خرقه لمبدأ الحياد، الذي يجب أن يتسم به، فمعرفة المُحقَّق التأديبي بالموظف المُحقَّق معه، أو إرتباطه به برابطة قُربى، أو مُصاهرةٍ، أو صداقةٍ، أو عداوةٍ، تُثير إفتراضاً قوياً لإحتمالية التأثير

بعواطفه، أو بمركزه الاجتماعي، أو مُعتقداته الفكرية، وتُجرده من حياده عند نظره في القضية الجاري التحقيق بشأنها.

ولهذا، فقد إستقرت التشريعات في الدول محل الدراسة -يؤيدها في ذلك الفقه والقضاء- على أنه إذا ما توافرت في أحد أعضاء الجهة القائمة بالتحقيق، أيّاً من الأسباب السابقة، فإنه يفقد صلاحيته في نظر القضية الجاري التحقيق بشأنها، حتى لو لم يكن عالماً بهذا السبب عند قيامه بالتحقيق، وحتى لو إرتضى الموظف المُخالف، بقيام المُحقّق المذكور بإجراء التحقيق معه، ويقع باطلاً كل ما يصدر عنه من قراراتٍ في هذه القضية، وذلك لإنتفاء ما ينبغي أن يتحلّى به من حيّدة، تُمكنه من إصدار حكمٍ مُنزّه عما يُفسّده من غرضٍ، أو تحامُلٍ، أو مُحاباةٍ، فضلاً عن أنّ هذا الأمر لا يتعلق بمصلحة الموظف المُتهم فقط، وإنما يرتبط أيضاً بحُسن سير العدالة، وما يتطلبه ذلك من ضرورة حياد القائم بتطبيقها وإستقلاله^(٤٤).

وتطبيقاً لذلك، لم يُجز مجلس الدولة الفرنسي في قضاؤه، بأن يشترك في عضوية المجالس التأديبية، من كان بينه وبين الموظف المُتهم خلافٌ أو عداوةٌ -حتى لو لم ترق إلى درجة الخصومة القضائية- أو من تعود عليه فائدةٌ أو مصلحةٌ، أيّاً كان نوعها، من تأثيم الموظف المُحال أمامها^(٤٥). كما قضى، في حكمٍ آخر له، صادر بتاريخ ٣١ أكتوبر ١٩٧٣، في قضية السيدة (Gille)، بإلغاء قرار نقل الوظيفة المذكورة تأديبياً، نظراً للأسباب التي دفعت الإدارة لإصداره، وهي العداوة التي كانت بين زوج الموما إليها، والمدير العام للأرشيف الوطني^(٤٦).

وكذلك الحال بالنسبة للقضاء الإداري المصري، الذي بيّن في أحكامه، أنه إذا وجد عضو مجلس التأديب نفسه في موقفٍ يظن معه، أنه يعجز عن الفصل في القضية المُحالّة إليه، بغير ميلٍ أو تحيّزٍ، سواء ضد الموظف المُخالف، أو لصالحه، وجب عليه حينئذٍ أن يتنحى عن نظرها من تلقاء نفسه، فإن إستمر في نظرها رغم ذلك، كان القرار الصادر عن هذا المجلس غير مشروع، لإنعدام الحيادية، وذهب في حكمٍ له، صادر بتاريخ ٢٩ سبتمبر ١٩٩٨؛ إلى أنّ قيام أحد أساتذة كلية الحقوق في جامعة أسيوط، بالتحقيق مع الطاعن، رغم وجود خلافٍ معروفٍ بينهما (ناجمٌ عن تنافسهما على تدريس اللغة الفرنسية لطلاب كلية الآداب)، يجعل التحقيق الجاري مع الطاعن باطلاً، لتخلّف ضمانّة الحيّدة في المُحقّق^(٤٧).

وسار على نفس النهج القضاء الإداري اللبناني، الذي أكد في العديد من أحكامه، على وجوب ضمان حياد من يحكم أو يشترك في الحكم في الدعاوى التأديبية، حتى يطمئن الموظف المُحال الى المجلس التأديبي، الى عدالة وتجرد الهيئة التي تُحاكمه، وأنه على يتوجب على أعضاء الهيئات التأديبية التنحي من تلقاء أنفسهم، إذا ما أصبحوا في مواقف تعرضهم لخطر التحيز، والإنحراف بمُجريات التحقيق عن مسارها الصحيح، أيّا كانت هذه المؤثرات والمواقف، حيث عبّر عن ذلك مجلس

شورى الدولة اللبناني، في حيثيات حكمه الصادر بتاريخ ١٨ أكتوبر ١٩٩٥، بقوله: [..يتوجب على كل قاضٍ، وفق موجب أخلاقي، أن يتنحى من تلقاء نفسه، عن النظر في موضوع قضية أو دعوى معروضة أمامه، إذا إعتبر ضميرياً، أنه ليس له كل الإستقلال، والتجرد، والواقعية الكاملة للحكم في الدعوى المذكورة..](٤٨).

المطلب الثالث/ الوسائل القانونية لكفالة مبدأ الحياد

حرصت أغلب التشريعات المنظمة لعملية تأديب الموظف العام على كفالة حياد الجهات القائمة بالتحقيق، وضمان عدالتها ونزاهتها، وأوردت جملةً من الضمانات والضوابط التي من شأنها تأمين مظاهر الحيادة وعدم الإنحياز في عملها، وإبعادها عن مظان الشبهات، والتشكيك في صلاحيتها، أو تجردها، وبما يُحقق إطمئنان الموظف المُخالف لنزاهة مَنْ يتولى تأديبه عما إرتكبه من أخطاءٍ، وصولاً الى قناعته بعدالة العقوبة المفروضة عليه، وأجازت، في الوقت نفسه، للموظف المُحال الى التحقيق، إذا ما وجد سبباً يعتقد معه بعدم حيادية الجهة التي تتولى التحقيق معه، أو عدم صلاحية أحد أعضائها لإجراء هذا التحقيق، أن يطلب رده ومنعه من الفصل في الدعوى أو القضية (الفرع الأول)، ومنحت أعضاء الجهات القائمة بالتحقيق، حق طلب إعفائها من النظر في القضية الجارية التحقيق بشأنها، إذا ما وُجد سببٌ قد يؤثر في تجردهم وحياديته، أو الشك في سلامة وموضوعية القرار الصادر عنهم (الفرع الثاني).

الفرع الأول: رد المحقق التأديبي

يُقصد بالرد: طلب الموظف المُتهم إستبعاد عضو الجهة القائمة بالتأديب، أو القاضي، من الإشتراك في عضوية مجلس التأديب المُشكل لتأديبه، أو مُحاكمته، لأسبابٍ مُحددة قانوناً، تتعلق بالحيادة والنزاهة(٤٩)، حيث يكون له أن يطلب منع أياً من هؤلاء، من القيام بالعمل الذي من شأنه المساس بمصلحته، لأسبابٍ موضوعية، أو شخصية، تدعو الى الشك في قضاائه بغير ميلٍ، أو تحيزٍ، وتدفع جهة الإدارة المعنية، الى القبول بوضع موظفٍ آخر غيره، يجل محله في مُمارسة هذا الإختصاص(٥٠).

وأسابـب الرد إما أن تكون ذات طبيعة شخصية تتعلق بشخص القاضي، وميوله، ومصلحته، وإما أن تكون ذات طبيعة موضوعية تتعلق بالتنظيم المؤسسي للقضاء نفسه، حيث عادةً ما تتألف مجالس الدولة من قسمين: قسم إستشاري، وآخر قضائي، ونظراً لعدم الفصل العضوي بين أعضاء هذه المجالس، فمن الممكن أن يكون القاضي عضواً في أكثر من محكمة، أو هيئة، مما قد يؤدي الى أن يكون القاضي قد عُرضت عليه مُنازعة، سبق وأن أعطى رأيه فيها(٥١).

وأبرز أسباب الردّ التي أوردتها قوانين المرافعات والإجراءات المدنية في الدول محل الدراسة: (المؤاكلة، والخدمة، والمساكنة، وتلقي الهدايا قبل إقامة الدعوى، أو بعدها - العداوة، والصدقة المانعة من نظر الدعوى، والحكم فيها بغير ميل - إبداء القاضي لرأيه قبل الأوان)^(٥٢).

وهذه الأسباب ليست من النظام العام، وبالتالي، يجب على صاحب الشأن تقديم طلب الردّ قبل الدخول في أساس الدعوى التأديبية، وقبل تقديم أي دفع شكلي، أو موضوعي فيها، وإلا سقط الحق فيه، كما لا يكون للمحكمة في حاله تركه من قبل صاحب الشأن أن تقرره من تلقاء نفسها، حتى لو توافرت أسباب الرد بشكل ملموس، ومن ثم، إذا سكت صاحب الشأن عن التمسك به، أو تنازل عنه، فلا يُنتج الرد أثره، ولا شائبة حينها على حكم القاضي المُتحقق به أسباب الرد، حيث يكون قضاؤه هنا صحيحاً^(٥٣).

والأمر ينطبق على المُحقق التأديبي، بإعتبار أن عمله يُشابه في كثير من الجوانب عمل القاضي أو المُحقق الجنائي، لذا، إذا كان بين الموظف المُحال الى التحقيق، وبين أحد أعضاء اللجنة التحقيقية عداوة، أو صداقة، أو مُنافسةً وظيفيةً، يرجح معها عدم أستطاعة الأخير مُمارسة عمله التحقيقي بشكل موضوعي ومُحايد، أن يطلب رد هذا العضو.

فإن أثار الموظف المُحقق معه أحد أسباب الردّ، ولم يُتخذ بشأنها أي إجراء، بل إستمر القاضي، أو المُحقق التأديبي، رغم ذلك، بنظر القضية، جاز للموظف المُخالف أن يطعن بقرار فرض العقوبة الصادر بحقه، لبطلان إجراءات توقيعها^(٥٤)، وعدم توافر ضمانات التحقيق الموضوعي المُحايد مع الموظف.. أما اذا لم يطلب الموظف المُتهم الرد، فلا شائبة على عمل اللجنة التحقيقية.

تجدر الإشارة الى أن تطبيق قواعد الرد في حالة التحقيق التأديبي الرئاسي، تكتنفه صعوبات مردها عدم وجود محكمة أو جهة أعلى تنظر في طلب الرد المُقدم من قبل الموظف المُحال للتحقيق، الأمر الذي يعني أن البت في هذا الطلب سوف يكون من قبل نفس الجهة الإدارية التي ينتمي اليها هذا الموظف، وبالتالي، قد يكون القرار الصادر بشأنه مشكوكاً فيه لعدم توفر الحياد والإستقلالية لديها^(٥٥)، فضلاً عن إحتمالية إتخاذ المُحقق التأديبي، موقفاً مُتشجناً من طلب الرد، ويعتبره إهانةً مُباشرةً له، خاصةً، وأنّ معظم التشريعات، لم تُعالج هذه المسألة، ولا تتضمن نصاً صريحاً يؤمن للموظف طالب الرد، ضمانات كافية، في حالة ما إذا إعتبر المُحقق التأديبي، طلب الرد إهانةً له^(٥٦).

الفرع الثاني: التنحي

يُعتبر التنحي الوسيلة الثانية التي حددها القانون لكفالة حياد الجهات القائمة بالتحقيق، وحمايتها من المواقف التي قد تؤثر في حياديتها وموضوعيتها، من خلال منعها من البت في القضية الجاري التحقيق بشأنها، حيث يجوز بمقتضى هذه الوسيلة، لأي من أعضاء الجهات القائمة بالتأديب، أن يطلب إبعاده وإعفاءه من الإشتراك في عضوية اللجنة التحقيقية، أو مجلس التأديب الذي ينظر في المُخالفة، لأسبابٍ يشعر معها بالحرَج، إذا ما إشتراك في عضوية هذا المجلس، أو تلك اللجنة، حيث

يجب عليه، في هذه الحالة، أن يعرض الأمر على الرئيس الإداري الذي شكّل اللجنة التحقيقية، فإن قَبِل الأخير طلب التّحّي، فيتوجب حينئذٍ على جهة الإدارة أن تقوم بوضع موظفٍ آخرٍ يَجِلّ محله، للقيام بالمهمة المَعهود بها إليه^(٥٧).

وإذا ما تنحى المحقق التأديبي، أو القاضي عن نظر القضية، أو الدعوى من تلقاء نفسه، وأُقرَّ على تنحيته، فلا يجوز له العودة لاحقاً للنظر فيها مرةً أخرى، تطبيقاً لأحكام المادة (٣٠) من مجلة الأحكام العدلية، التي تنص على أنّ درء المفساد أولى من جلب المنافع^(٥٨).

ويمكن إجمال الأسباب التي يكون فيها القاضي غير صالحٍ لنظر الدعوى بالحالات التالية: (القربة)، والمُصاهرة المانعة من نظر الدعوى - الخصومة القضائية المانعة من نظر الدعوى - الوكالة، والوصاية، والقيمومة، والوراثة الظاهرة المانعة من نظر الدعوى - الإفتاء، أو الترافع، أو سبق النظر في الدعوى، أو الشهادة فيها، وكل ما يُشير إلى أنّ القاضي قد أبدى إتحافاً مُعيناً يتعلق بالدعوى^(٥٩). وهذه الأسباب وردت على سبيل الحصر، فلا مجال للقياس عليها، أو التوسع في تفسيرها، نظراً لخطورة النتائج التي تترتب عليها في حالة توافرها، حيث يفقد القاضي صلاحيته للنظر في الدعوى المطروحة أمامه، ويتوجب عليه التّحّي عن نظرها، حتى لو لم يردّه أحد الخصوم^(٦٠).

وتختلف التشريعات في الدول محل الدراسة، في مدى الأخذ بوسيلتي الرّد والتّحّي، من حيث اشتراط وجوب توفر أسبابٍ مُحدّدةٍ حصراً لهما من عدمه، فبعضها يشترط وجود أسبابٍ مُحدّدةٍ حصراً، والبعض الآخر جعل هذه الأسباب مُطلقَةً.

ففي فرنسا، لم يُورد المُشرع، في نظام التوظيف الفرنسي (رقم ١٦ لسنة ١٩٨٤)، نصّاً صريحاً يُجيز طلب تنحية، أو رد رئيس وأعضاء المجالس التأديبية، ولم يُبين الإجراءات الواجب إتباعها بهذا الصدد، حيث ذهب بعض الفقهاء إلى تطبيق أحكام المادة (٣٤١) من قانون المرافعات رقم ١١٢٣ لسنة ١٩٧٥، التي أشارت إلى الحالات التي تجعل القاضي غير صالحٍ للنظر في الدعوى المعروضة أمامه، بحسبان أنّ إجراءات الرد تُشكّل قواعدً عامّةً، وأنها لا تتعارض مع الطابع الإداري للمُنازعة التأديبية^(٦١).

أما المُشرع المصري، فالأمر يختلف معه، لأنّ مصر من الدول التي تأخذ بالنظام القضائي في التأديب، ويسري على رئيس وأعضاء المحاكم التأديبية فيها، ما يسري على رئيس وأعضاء مجلس الدولة المصري، من أحكام الرّد والتّحّي، حيث نصّ في المادة (٢٦) من قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨، والمادتين (١٤٦) و(١٤٨) من قانون المرافعات المدنية والتجارية رقم ١٣ لسنة ١٩٦٨، على الحالات التي يُعتبَر معها القاضي غير صالحٍ للنظر في الدعوى المعروضة أمامه، والحالات التي يجوز فيها ردّه.

وكذلك الحال بالنسبة الى لبنان، والتي طبقت في تأديب موظفيها النظام شبه القضائي، حيث نصت المادة (٤٠) من نظام الهيئة العليا للتأديب لعام ١٩٦٧، على الحالات التي تُشكل أساساً لطلب تنحية رئيس وأعضاء المجلس التأديبي أو مفوض الحكومة عن النظر في القضية^(٦٢).

في حين لم يُعالج المُشرع العراقي مسألة ردّ أو تنحي أحد أعضاء اللجان التحقيقية في مرحلة التحقيق، أو الرئيس الإداري في مرحلة إيقاع العقوبة، إذا ما وجدت أسباب لردهما، حيث لا يبقى أمام الموظف الصادر في مواجهته عقوبة إنضباطية يستشعر معها أنّ اللجنة التحقيقية التي تولت مهمة التحقيق معه، كانت منحازةً ضده في قرارها، سوى اللجوء الى الطعن فيها أمام محكمة قضاء الموظفين، لكونها مشوبة بعيب الإنحراف في استعمال السلطة.

أما بالنسبة للشرعية الإسلامية، فقد أجمع جمهور الفقهاء من الحنفية، والمالكية، والشافعية، والحنابلة، على عدم صلاح القاضي لنظر خصومة غير صالحٍ للشهادة فيها، فلا يجوز له الفصل في قضية يكون هو، أو أحد أصوله، أو فروعه، أو أصهاره، أو زوجته، أو شريكه، أو أجيره الخاص، أو من يعيش في نفقته، صاحبُ مصلحةٍ فيها، أو أن يكون بينه وبين أحد الخصوم عداوةً، أو صداقةً، وسبب المنع هنا هو توافر المصلحة التي تقدح في نزاهته وحيدته المطلوبة منه شرعاً، حيث ستلحق به الظنّة^(٦٣).

الخاتمة

وهكذا، يتضح لنا جلياً، أنَّ التشريعات في الدول محل الدراسة، تُوجب على جهات الإدارة، أن تستند في إصدار قراراتها التأديبية، الى منظومة القوانين والأنظمة، وأن يكون عملها الإداري مؤطراً بالمصلحة العامة، وأن تلتزم جانب الحياد، والتجرد من العواطف الشخصية، والإبتعاد عن كل ما من شأنه التأثير على إستقلالها، وموضوعيتها، أثناء النظر في المخالفات الإدارية، وعدم الإنسياق وراء الميول الشخصية، أو تحقيق منافع ذاتية، أو سياسية. لكن الواقع العملي، يكشف لنا، وللأسف، مِثْل رجال الإدارة الى إستخدام سلطاتهم التأديبية، في تحقيق مأرب أخرى، بعيدة عن المصلحة العامة، وجلب الأذى لبعض موظفيها، والتكيل بهم، إرضاء لما تَكُنْه أنفسهم من كره، أو حقْد لهم، أو لأجل الإيقاع بأعدائهم، فيعمد بعضهم الى إصدار قرارٍ بفصل أحد الموظفين، بناءً على وجود ضغائن شخصية، أو إحالته الى التقاعد، أو نقله، لوجود خلافاتٍ بين هذا الموظف ورئيسه الإداري، أو مُخالفته في العقيدة السياسية.

في المقابل، يوجد قصور تشريعي يكتنف تنظيم عملية رد، أو تحي أعضاء الجهات القائمة بالتحقيق، وبشكل لا يؤمن للموظف طالب الرد، ضماناتٍ كافية، في حالة ما إذا إعتبر القاضي، أو المحقق التأديبي، طلب الرد إهانةً له، مما يجعل العديد من الموظفين المُحالين الى التأديب، يترددون في اللجوء الى وسيلة الرد، أو طلب التحي، خوفاً من إتخاذ المحقق التأديبي، أو عضو مجلس التأديب، موقفاً متشجناً منه، أو أن يُثير طلب الرد خصومةً حقيقيةً، بينهما، ولقد توصلنا في ختام هذه الدراسة الى عددٍ من الإستنتاجات، والتوصيات، وكما يلي:

أولاً: الإستنتاجات

١. إفتقاد الحياد في اللجان التحقيقية المُشكلة في العراق، جراء حصر وتركيز السلطة التأديبية بيد الرؤساء الإداريين، وعدم وجود فصلٍ فيه، بين مَنْ يتهم، وبين مَنْ يُعاقب، وإنما يجتمع كل ذلك في شخص الرئيس الإداري الأعلى، يُضاف الى ذلك، أنَّ تشكيلة هذه اللجان، وتأليفها من أعضاء ينتمون الى الإدارة التي يعمل فيها الموظف المُخالف، قد تجمعهم عادةً علاقاتٌ قيادية (بين الرئيس والمرؤوس)، وعلاقاتٌ صداقة، أو مُنافسة، أو عداوة بين الزملاء، لا توفر أية ضماناتٍ حقيقية للموظف المُتهم، حيث عادةً ما يقع أعضاؤها تحت تأثيرات الرؤساء الإداريين الذين يملكون سلطة توجيههم بالإتجاه الذي يروونه مُناسباً، والتدخل في سير عملية التحقيق، وبشكل لا يضمن لعملية التحقيق، الحياد الذي يجب أن يتوافر في الجهات القائمة به.

٢. خلو قانون إنضباط موظفي الدولة العراقي النافذ، من أي نص يُتيح للموظف المُحال للتحقيق، إمكانية رد أي عضو من أعضاء اللجنة التحقيقية، أو تنحيته، أو طلب تشكيل لجنة أخرى، إذا ما وُجد سبباً يعتقد معه، بعدم حياد هذه اللجنة، أو عدم صلاحية أعضائها، لإكمال التحقيق الجاري معه.

ثانياً: التوصيات

- وإذا كان هناك نمة توصيات يمكن إبدائها في هذا المجال، فيمكن أن نُجملها بالآتي:
١. معالجة النقص التشريعي الذي يعرقل قانون إنضباط موظفي الدولة العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١، من خلال تضمينه نصاً يُقرر فيه أسباباً لرد وتنحية رئيس وأعضاء اللجان التحقيقية، بدلاً من اللجوء الى تطبيق أحكام قانون المرافعات المدنية في هذا المجال، وذلك لخصوصية عمل اللجان التحقيقية، والذي يختلف نوعاً ما عن عمل القضاة، فضلاً عما يُحققه النص على هذه الأسباب، من تحقيق العلم الكافي لموظفي الدولة بها.
 ٢. تعديل نص المادة (١٠/أولاً) من قانون إنضباط موظفي الدولة العراقي النافذ، من خلال النص على وجوب أن يكون أعضاء اللجان التحقيقية، شاغلين لدرجات وظيفية أعلى في السلم الإداري، من الدرجة الوظيفية التي يشغلها الموظف المحقق معه، أو مُكافئة لها.
 ٣. معالجة السلبات التي تكتنف عمل اللجان التحقيقية، من خلال إضفاء الطابع القضائي عليها، وذلك بإنشاء جهازٍ للنيابة الإدارية في العراق -على غرار ما هو معمولٌ به في مصر- لما في وجود مثل هكذا جهاز، من أثرٍ في معالجة المشاكل الناجمة عن تبعية القائمين بالتحقيق لجهاتهم الإدارية، والمُساعدة في القضاء على نسبةٍ كبيرةٍ من عيوب التحقيقات التي تُجرىها التشكيلات الإدارية، والحد من السلطات الواسعة التي تتمتع بها السلطة الرئاسية في هذا الصدد، والتي تكون مُطلقةً، بإعتبارها، هي من تتولى إحالة الموظف المُخالف الى التحقيق، وهي التي تتولى إجرائه، فضلاً عن إستقلالها بتوقيع العقوبة الإنضباطية، دون مُشاركة أو حتى إستشارة جهةٍ أخرى.

الهوامش

- (١) دعا جانب من الفقه الإداري، الى استخدام مُصطلح (التحقيق التأديبي) بدلاً من مُصطلح (التحقيق الإداري)، وذلك لكونه أدق في الدلالة، وأوضح في التعبير عن التحقيق الذي يجري في المخالفة التأديبية، إذ أن التحقيق الإداري كما يُطلق على التحقيق الجاري في مخالفة مسلكية، فإنه قد يُطلق كذلك على التحقيق الذي يجري بشأن إستقالة موظف، أو طلب ترقية، ويُطلق كذلك على التحقيق الذي يأمر به القاضي الإداري في منازعة إدارية أمام القضاء الإداري "كالتحقيق في التوقيع على قرار، أو التحقيق في صحة لفظ" .. د. ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٥، ص ٥٥٣، ود. هيثم حليم غازي، مجالس التأديب ورقابة المحكمة الإدارية العليا عليها، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٥، ص ٢١٨.
- (٢) محمد خليل الباشا، معجم الكافي، ط ١، شركة المطبوعات للتوزيع والنشر، بيروت، ١٩٩٩، ص ٣٥٤.
- (٣) مجد الدين بن يعقوب الفيروز آبادي، القاموس المحيط، مراجعة: أنس الشامي وزكريا جابر، ط ١، دار الحديث، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ٤٢٦.
- (٤) د. رمضان محمد بطيخ، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة وقطاع الأعمال العام، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٩، ص ٣١٥، ود. بوادي مصطفى، إشكالية الحياد في التأديب بين النصوص القانونية والتطبيقات القضائية (دراسة مقارنة بين فرنسا والجزائر)، بحث منشور في مجلة البحوث القانونية والسياسية الصادرة عن جامعة مولاي طاهر بسعيدة الجزائرية، العدد العاشر، جوان ٢٠١٨، ص ٧٥٨.
- (٥) إسراء محمد كاظم، مبدأ حياد القاضي الإداري وأثره في حماية الحقوق والحريات، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والسياسية الصادرة عن جامعة ديالى، المجلد الثاني عشر، العدد الثاني، ٢٠٢٣، ص ٣٦٥.
- (٦) د. عمرو فؤاد بركات، مبادئ القانون الإداري، شركة سعيد رأفت للطباعة، القاهرة، ١٩٨٥، ص ٣٠٧.
- (٧) د. ثروت عبد العال أحمد، إجراءات المساءلة التأديبية وضماناتها لأعضاء هيئة التدريس، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٩٨، ص ٣٣٦، ومحمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٥، ص ٥٧٣.
- يُلاحظ على هذه التعاريف، أنها قد توزعت بين إتجاهين فقهيين؛ (الأول): يسعى الى التضييق من نطاق مفهوم الحياد، ويحاول أن يُقصره على مبدأ الفصل بين سلطتي التحقيق، وفرض الجزاء فقط، فلا يُصلح من يُباشر عملاً من أعمال التحقيق، أو سبق له الإتصال بمراحل الدعوى التأديبية، أن يكون حكماً فيها، حيث ينحصر تطبيق هذا المفهوم في نظامي التأديب القضائي، وشبه القضائي، ولا يمتد ليشمل التأديب الرئاسي، و(الثاني): يعتبر مبدأ الحياد جزءاً من ضمانات حق الدفاع، وإمتداداً لها، بحيث يُتعرض وجوده في كل من يتولى سلطة، أو يُمارس إختصاصاً، فالمبدأ الذي يمنح الجهات المُكلفة بإيقاع العقوبات

التأديبية، حقّ التمتع بضمانات الإستقلال في الرأي وعدم التحيز، ما هو إلا إمتداداً طبيعياً لمبدأ حق الدفاع.. للإستزادة، أنظر: د.نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة)، ط١، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٧، ص ٣٠٠، ود.عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية الحقوق في جامعة عين شمس، ١٩٧٨، ص ٣٦٤ و ٣٦٤، ود.عبد اللطيف بن شديد الحربي، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة (دراسة تحليلية تأصيلية فقهية مقارنة)، مطابع الدار الهندسية، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٥٢٣، وفاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق في جامعة الجزائر، ٢٠٠٧، ود. بوادي مصطفى، المرجع السابق، ص ٧٦٢، نقلا عن:

Benoit Jeanneau : La théorie des Principes généraux du droit à l'épreuve du temps, E.D.C.E, 1981-1982, P.36.

(٨) د.عبد اللطيف شديد الحربي، المرجع السابق، ص ٥٢٤ ود.عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر، المرجع السابق، ص ٣٦٤، وطارق نقولا البلة، حياد عضو مجلس التأديب كأحد ضمانات التأديب في الوظيفة العامة (دراسة تطبيقية في أحكام القضاء الإداري الأردني والفرنسي والمصري)، بحث منشور في مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، الصادرة عن الجامعة الأردنية، المجلد (٤٦)، العدد (١)، ٢٠١٩، ص ٢٩١.

(٩) لم تغفل نصوص القانون الدولي التطرق الى مسألة وجوب أداء القضاة وأعضاء النيابة العامة، لمهامهم بطريقة محايدة وموضوعية، وإجتناّب جميع أنواع التمييز السياسي، أو الإجتماعي، أو الديني، أو الجنسي، حيث ورد التأكيد على هذا الأمر، في المادة (٥) من الميثاق العالمي للقضاة، المصادق عليه من قبل الإتحاد الدولي للقضاة بتاريخ ١٧ نوفمبر ١٩٩٩، وفي المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة الخاصة بدور بأعضاء النيابة العامة، التي تم إعتمادها في عام ١٩٩٠ (المبدأ ١٣).

(١٠) تجدر الإشارة الى أنّ المُشرع العراقي في قانون إنضباط موظفي الدولة النافذ رقم ١٤ لسنة ١٩٩١، قد تراجع عن تحقيق ضمانات الحيدة في التأديب، التي كان سبق وأن قررها في قانوني الإنضباط الملغيين رقم (٤١ لسنة ١٩٢٩) و(٦٩ لسنة ١٩٣٦)، حيث كانت هذه الضمانة مُتحَقَّقة عند ممارسة اللجان الإنضباطية، ومجلس الإنضباط العام سابقاً، لسلطة إيقاع العقوبات التأديبية، في حين نجد أنّ هذه الضمانة قد إنعدمت في ظل قانون الإنضباط الحالي، جراء إلغاء اللجان الإنضباطية، وتحول مجلس الإنضباط العام الى جهة طعن في القرارات التأديبية فقط.

(١١) أبو عبدالله الحاكم النيسابوري، المستدرك على الصحيحين، تحقيق: مصطفى عبد القادر عطا، كتاب الأحكام رقم (٧٠٥١)، دار الكتب العلمية، بيروت، ١٩٩٠.

(١٢) إبراهيم شمس الدين محمد بن فرحون، تبصرة الحكام في أصول الأفضية ومناهج الأحكام، الجزء الأول، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، الرياض، ٢٠٠٣، ص ١١.

(١٣) د. ماهر عبد الهادي، الشرعية الإجرائية في التأديب (دراسة حول مدى تطبيق مفهوم الشرعية الشكلية الجامدة على الإجراءات التأديبية في الإداري المصري والمقارن)، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٥.

(14)C.C., 16 Septembre 1986, no 86-217, Lois relative à La liberté de communication, J.O.R.F., Lois et décrets, P.11296.

أورده: د. بوادي مصطفى، المرجع السابق، ص ٧٥٩.

(١٥) د. علي خطر شطناوي، الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للنشر، الأردن، ٢٠٠٣، ص ٥٨٣.
(١٦) د. محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٧، ص ٢٧٥. ود. محمد أبو ضيف باشا، النظام التأديبي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٥، ص ٦٩. ود. ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص ٥٣٦. ود. بوادي مصطفى، المرجع السابق، ص ٧٧٧.
نقلا عن:

Manuel Delamarre, Droit de la fonction publique, Librairie Vuidert, 2007, P.151.

(17)C. E., 29 Avril 1949, Bourde aux, Rec. P. 188.

أشار إليه: محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٩، ص ١٠٢٣.

(١٨) الطعن رقم (٣١١٨)، لسنة (٤٩ ق)، جلسة ٢٠٠٣/١/١٥، كما قضى، في حكم آخر له، صادر بتاريخ ٨ أبريل ٢٠٠٦، بإلغاء قرار مجلس تأديب جامعة قناة السويس، الخاص بمجازاة الطاعن بعقوبة (اللوم)، مع تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى لمدة سنة من تاريخ إستحقاقها)، حينما لاحظ، من خلال إستقراء أوراق الدعوى التأديبية، أن رئيس مجلس التأديب الذي أصدر قرار العقوبة المطعون فيه، كان قد أعدّ مذكرة، أوصى فيها بإحالة الطاعن الى التحقيق، لخروجه عن التقاليد والأعراف الجامعية، مما يعني أن المذكور قد كتب في موضوع الدعوى، وأن عقيدته قد إطمأنت مسبقاً الى صحة المخالفة المنسوبة للطاعن، ما يفقده الحياد، ومن ثم، يكون غير صالح للجلوس في مجلس تأديب الأخير، وبطلان القرار الصادر عنه.. الطعن رقم (١٣٢٨٣)، لسنة (٤٩ ق)، جلسة ٢٠٠٦/٤/٨، منشورة على موقع بوابة نقابة المحامين القانونية والقضائية www.laweg.net.

(١٩) القرار رقم (٧٧/٤٥) في ١٩٧٧/٣/٣، منشور في مجلة العدالة، الصادرة عن وزارة العدل العراقية، السنة الثالثة، العدد الثاني، ١٩٧٧، ص ٣٤٧ و ٣٤٨.

(٢٠) القرار رقم (٤١٦ / ٢٠١٧-٢٠١٨، س. غ/ الدولة)، كما إعتبر المجلس المذكور، في حكم آخر له، أن إشتراك قائد الجيش في تأليف المجلس التأديبي، يؤدي الى جمع سلطة الملاحقة التأديبية، وسلطة الحكم، وهو أمر يتنافى مع المبادئ القانونية العامة، التي تقضي بإستقلال كل من السلطتين عن الأخرى..

القرار رقم (٢٥٨) في ١١/٣/١٩٥٩ - الزعيم ع. غ/ الدولة)، منشورة على موقع الجامعة اللبنانية/ مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية www.legallaw.ul.edu.lb.

(٢١) تتنوع الأنظمة التأديبية التي يخضع لها الموظف، فهي إما تكون أنظمة تأديبية خالصة، وإما أنظمة قضائية بحتة، وإما أن تكون مزيجاً يجمع بين النظامين، فبالنسبة لنظام التأديب الإداري، ينعقد الإختصاص التأديبي للسلطة الرئاسية، بحيث يكون للرئيس الإداري الأعلى وحده، الحق في توقيع كافة العقوبات التأديبية على مرؤوسيه، بغض النظر عن مدى جسامه هذه العقوبات، حيث تقوم فكرة هذا النظام على منطق الفاعلية، وتغليب اعتبارات المصلحة العامة على مصلحة الموظف المخالف، أما نظام التأديب القضائي، فيقوم على أساس الفصل المطلق بين السلطة الرئاسية، التي تقوم برفع الدعوى التأديبية، وبين هيئات قضائية مستقلة، تختص بتوقيع الجزاء الذي تراه متناسباً مع الخطأ المنسوب للموظف المتهم، ويسود في هذا النظام منطق الضمان، وتغليب اعتبارات مصلحة الموظف على المصلحة العامة، أما بالنسبة لنظام التأديب شبه القضائي، فتكون سلطة توقيع الجزاء، من إختصاص السلطة الرئاسية، ولكن يُستلزم قبل توقيع الجزاء، إستشارة هيئات تمثل فيها كل من الإدارة، والموظف بالتساوي، فهو خليط يجمع بين الخصائص المميزة للنظامين السالفي الذكر، ويقوم على محاولة التوفيق بين اعتبارات المصلحة العامة للجهاز الإداري، والمصلحة الخاصة للموظف المخالف، ولقد اختلفت الآراء الفقهية في أفضلية أي من هذه الأنظمة، حيث يرى الرأي الغالب -والذي يؤيده الباحث- أن نظام التأديب القضائي هو أكثر الأنظمة بُعداً عن الإنحراف والشطط، حيث يتحقق فيه الضمان على قدر عالٍ، بسبب إستقلال جهة القضاء، وتحليلها بالعدالة والنزاهة، التي قد يفتقر إليها الرئيس الإداري.. لمزيد من التفاصيل حول هذه الأنظمة، والآراء التي قيلت في أفضلية أي منها، يرجى الرجوع الى: د. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث/ قضاء التأديب (دراسة مقارنة)، ط ٣، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٧، ص ٥٨٤، ود. محمد عصفور، نحو نظرية عامة في التأديب (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة العلوم الإدارية، الصادرة عن المعهد الدولي للعلوم الإدارية، السنة الثانية، العدد الأول، حزيران ١٩٦٠، ص ٣٧، ود. عبد الحفيظ علي الشيمي ود. محمد فوزي نويجي، المسؤولية التأديبية وموانعها للموظف العام، دار مصر للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٢٠، ص (١١٤ - ١٢٩)، ود. مازن راضي ليلو، النظام التأديبي، دار المسلة للطباعة والنشر والتوزيع، بغداد، ٢٠٢٠، ص (٤٢ - ٤٨).

(٢٢) براهيمى سميحة، الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق والعلوم السياسية، في جامعة الحاج لخضر/ باتنة، الجزائر، ٢٠١٣، ص ١١.

(٢٣) د. محمد عصفور، المرجع السابق، ص ٢٧٦.

(٢٤) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٣، ص ٢٨٩، ومحمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري، مرجع سابق، ص ٥٧٧.

(٢٥) د. محمود خلف الجبوري، ضمانات الأفراد في الإجراءات الإدارية، بحث منشور في مجلة إربد للبحوث والدراسات، الصادرة عن جامعة إربد الأهلية، المجلد الأول، العدد (١)، ١٩٩٨، ص ٨٩، نقلاً عن:

Alane Dobo: State Restriction on Municipal Elections; An Equal Protection Analysis Harvard Law Review. Vol. 93. May. 1980. No.7. P.1491.

(٢٦) يُقصد بالتجرد من الميول الشخصية: عدم وجود اعتبارات شخصية، أو وظيفية، أو سياسية، أو وجهات نظر شخصية، حول الأصل العرقي، أو القومي، أو الدين، أو المعتقد، أو الإعاقة، أو الهوية الجنسية، أو وجود صلة قرابة، أو نسب، أو مصاهرة، أو مصالح شخصية، أو حزبية، لمن يملك سلطة التحقيق، أو الحكم في القضايا التأديبية، يمكن أن تؤثر في حيده تجاه المشتبه به.. د. سامي الطوخي، النظام القانوني لإدارة وجودة التحقيقات الإدارية (دراسة مقارنة)، ط ١، دائرة القضاء في أبي ظبي، ٢٠١٣، ص ٦٢، وكريمة موسى بليلى، التحقيق الإداري كأحدى الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الدراسات العليا في الجامعة الأردنية، ٢٠١٣، ص ٦٣.

(٢٧) أحمد عبد الكريم المعيني، التحقيق الإداري والضمانات التي كفلها القانون عند فرض العقوبة، بحث منشور في مجلة التشريع والقضاء، السنة الثانية، العدد الثالث، ٢٠١١، ص ٢٢، ود. سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية الحقوق في جامعة القاهرة، ٢٠٠٥، ص ٦٥.

(٢٨) د. نبيل إسماعيل عمر، إمتناع القاضي عن القضاء بعلمه الشخصي، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٨٧، ص ١٢، وفادي علي يعقوب، الأساس القانوني لقاعدة عدم جواز قضاء القاضي بعلمه الشخصي (دراسة تحليلية مقارنة)، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون في جامعة عمان العربية، ٢٠٠٤، ص ٧.

(29): Recueil des arrêts du conseil d'état, 1955, P. 804. C.E., 12 Mars 1954, "Deullin"

مُشار اليه لدى: د. عبد الباسط علي أبو العز، حق الدفاع وضمانات المحال للمحاكمة التأديبية في القانون الإداري وقانون المرافعات المصري (دراسة مقارنة)، مكتبة دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٠، ص ٢٦٥. C.E., 29 Décembre 1943, Rozin, Rec., P. 308.

أورده: د. بوادي مصطفى، المرجع السابق، ص ٧٨٠.

(30) C.E., 28 Avril 1961, Fraunie, Rec., P.1077.

أشار اليه: محمد جودت الملط، المرجع السابق، ص ٢٧٧.

(٣١) الطعن رقم (٣٢٨٥)، لسنة (٣٤ ق)، جلسة ١٣/٥/١٩٨٩، أشار اليه: د. حامد الشريف، مجموعة المبادئ القضائية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، الجزء الخامس، المكتبة العالمية، الإسكندرية، ٢٠٠٩.

(٣٢) القرار رقم (٢٠١٧/١٤٠١ في ٢٥/٥/٢٠١٧) غير منشور، أورده: د. مازن ليلو راضي، المرجع السابق، ص ٢٩١.

(٣٣) القرار رقم (٢٧/ ٩٤ - ٩٥ في ١٨/١٠/١٩٩٥ - ثابت عيدو/ هيئة التفتيش المركزي)، منشور على موقع الجامعة اللبنانية/ مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية www.legallaw.ul.edu.lb.

(٣٤) وهذا الأمر أشار اليه مجلس الدولة الفرنسي، في حكمه الصادر في قضية (trebes)، حينما قرر عدم توافر الحيادية في أعضاء إحدى اللجان، بسبب تقارب أقدميتهم، مع أقدمية صاحب الشأن. C.E., 26 Decembre 1925, Recueil des arrêts du conseil d'Etat, Année, 1926, P.35.

أشار اليه: د. عبد الباسط علي أبو العز، المرجع السابق، ص ٢٩٣. وكذلك، المحكمة الإدارية العليا المصرية، في حكمها الصادر بتاريخ ١١ مارس ١٩٧٩، الذي جاء فيه: [..ومن حيث أنَّ الثابت من الأوراق، أنَّ المطعون في ترقيته، وهو أحدث من المُدعي في أقدمية الدرجة الثالثة، قام بتقدير درجة كفاية المُدعي، بإعتباره الرئيس المحلي، في حين أنَّ مصلحته ظاهرة في تخفيض تقدير درجة كفايته، لأنه ينافسه في الترقية الى الفئة الثانية، وكان يجب عليه أن يتنحى عن تقدير درجة كفاية المُدعي عن هذا العام، ويترك تقدير درجة كفايته للرئيس المحلي، أو مدير المصلحة..ومن حيث أنه في ضوء ما تقدم، يكون التقرير السنوي الموضوع عن المُدعي غير سليم، ويتعين بالتالي إهداره، وإلغاء قرار الترقية المُترتبة عليه إلغاءً مُجرّداً..]، الطعن رقم (١٢٨)، لسنة (١٦ ق)، أشار اليه: أحمد رزق رياض، إساءة إستعمال السلطة الإدارية، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، ٢٠١٠، ص ٣٦٥.

(٣٥) تنبه القضاء الإداري العراقي الى هذا الأمر، وحاول، من خلال الأحكام الصادرة عنه، التصدي له، ومعالجة القصور والعيوب التي تكتنف أعمال اللجان التحقيقية، من ذلك: الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية العليا، بتاريخ ١٤ فبراير ٢٠١٩، الذي إعتبرت فيه، صدور كتاب من دائرة الشؤون القانونية في وزارة الزراعة، يتضمن تشكيل لجنة لعزل المُعترض، قبل صدور قرار وزير الزراعة، الخاص بفرض العقوبة المذكورة بحق المُعترض، بمثابة توجيه للجنة التحقيقية، قبل مُباشرتها بإجراءات التحقيق، مما يُصادر قناعاتها، التي يُفترض أن تكون مبنية على نتائج التحقيقات التي سوف تجربها، ويجعل العقوبة المفروضة بحق الموظف المُحال للتحقيق، غير صحيحة، ومخالفة للقانون، لذا، فقد أصدرت حكمها بإلغاء فيه قرار الوزير أعلاه.. القرار رقم (٢٠٧٤/ قضاء موظفين - تمييز/ ٢٠١٨ في ١٤/٢/٢٠١٩)، منشور في مجموعة قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠١٩، الصادرة عن وزارة العدل، ص ٤٧٧ و ٤٧٨.

(٣٦) عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر، المرجع السابق، ص ٣١٨، ومحمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية الحقوق والعلوم السياسية في جامعة أبي بكر بلقايد، ٢٠١٦، ص ١٨٤.. أشارت الى موضوع تأثير التبعية الإدارية على حياد المُحقّق التأديبي، المحكمة الإدارية العليا المصرية، في حكمها الصادر بتاريخ ٢ أبريل ١٩٩٤، الذي جاء

في حيثياته: [إن القانون حينما نصَّ على أن يقوم بالتحقيق أحد أعضاء هيئة التدريس بكلية الحقوق، فإنه قد إستهدف أن يجري التحقيق بمعرفة طرفٍ مُحايدٍ، يتسم بالحيادة الكاملة، أما المُستشار القانوني لرئيس الجامعة، فإنه لا يمكن، بأي حال القول، بأنه طرفٌ مُحايدٌ، حتى لو كان في نفس الوقت يعمل أستاذاً في كلية الحقوق، إذ أنه يخضع لتأثير الإدارة في أغلب الأحيان، وبذلك، فإن التحقيق الذي قد تم مع الطاعن بمعرفة المُستشار القانوني لرئيس الجامعة، يكون باطلاً.]]، الطعن رقم (٢٣٣٤) لسنة (٣٩ ق)، جلسة ١٩٩٤/٤/٢، (غير منشور)، أشار إليه: د. ثروت عبد العال أحمد، المرجع السابق، ص ٧٩. (37)C.E. 5 Juin 1929, "Déliennes" : Recueil des arrêts du conseil d'état. P.543.

أشار إليه: د. عبد الباسط علي أبو العز، المرجع السابق، ص ٢٦٤.

(38)C.E., 25 Mars 1960, Gamète, Rec., P.227.

C.E., 20 Mars 1985, Association nationale des infirmières générales et autres Rec., P.82

أشار إليها: د. بوادي مصطفى، المرجع السابق، ص ٧٨٠.

(٣٩) حبيب رباح محيي، التحقيق الإداري مع الموظف العام ودوره في الإثبات (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ٢٠٢١، ص ٦٨، ود. عبدالله حباب الرشدي، الضمانات التأديبية للموظف العام (دراسة تحليلية تطبيقية)، بحث منشور في مجلة الحقوق الصادرة عن جامعة الكويت، المجلد (٢٢)، العدد (٢)، ٢٠٢٠، ص ٢٥٩.

(٤٠) محمد بن جمال بن مطلق، ضمانات تأديب الموظف العام في المملكة العربية السعودية، بحث منشور في المجلة القضائية، الصادرة عن وزارة العدل السعودية، العدد الثاني، ٢٠١١، ص ٢٢٧.

(٤١) د. خالد خضير دحام ود. عادل كاظم سعود وعلي عبد عمران، الضمانات الشكلية للموظف في التحقيق الإداري (دراسة في القانون العراقي)، بحث منشور في مجلة رسالة الحقوق، الصادرة عن كلية القانون في جامعة كربلاء، السنة السابعة، العدد الأول، ٢٠١٥، ص ٢٠٦.

(٤٢) القرار رقم (٢٠١٧/١٠٠٤ في ٢٣/٥/٢٠١٧)، غير منشور، أورده: د. مازن ليلو راضي، المرجع السابق، ص ٢٩١.

(٤٣) د. عيد محمد القصاص، الوسيط في قانون المرافعات المدنية والتجارية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ٦٢.

(٤٤) د. عبد الرزاق خضر الحسين، الضمانات الدستورية للموظف العام (دراسة مقارنة)، ط ١، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، الجيزة/ مصر، ٢٠٢١، ص ١٦١.

(45)C.E., 15 Janvier 1951, Fachinette, Rec. P. 33.

أشار إليه: د. عبد الرزاق خضر الحسين، المرجع السابق، ص ١٦٠.

(46) C.E., 31 Octobre 1973, Dame Gille, Rec. P. 605.

- أشار اليه: د. بوادي مصطفى، المرجع السابق، ص ٧٨٧.
- (٤٧) الطعن رقم (٥٥٣٠)، لسنة (٤٣ ق)، جلسة ١٩٩٨/٩/٢٩ (غير منشور)، أورده: د. هيثم حليم غازي، المرجع السابق، ص ٢٣٧.
- (٤٨) القرار رقم (٢٧ / ٩٤ - ٩٥ في ١٨/١٠/١٩٩٥ - ثابت عيدو/ هيئة التفتيش المركزي)، منشور على موقع الجامعة اللبنانية/ مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية www.legallaw.ul.edu.lb، (سبقت الإشارة اليه).
- (٤٩) د. لطيفة حميد محمد، حياد القاضي، بحث منشور في مجلة الحقوق، الصادرة عن جامعة النهرين، المجلد (٧)، العدد (١٢)، ٢٠٠٤، ص ٨٣، ود. نواف سالم كنعان، الوجيز في القانون الإداري الأردني، ج ٢، ط ٤، الآفاق المشرقة ناشرون، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٢، ص ١٩٢.
- (٥٠) محمود خلف الجبوري، الحماية القانونية للأفراد في مواجهة الإدارة في العراق (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية القانون في جامعة بغداد، ١٩٨٦، ص ٢٠١، وعلي عبد عمران، ضمانات الموظف في التحقيق بقضايا الفساد، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون في جامعة كربلاء، ٢٠١٥، ص ٧٣.
- (٥١) د. أحمد أبو الوفا، المرافعات المدنية والتجارية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٨٦، ص ٨٦.
- (٥٢) نصت على هذه الأسباب، المادة (١٤٨) من قانون المرافعات المدنية والتجارية المصري رقم ١٣ لسنة ١٩٨٦، والمادة (١٢٠) من قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني رقم ٩٠ لسنة ١٩٨٣، والمادة (٣٤١) من قانون المرافعات الفرنسي رقم ١١٢٣ لسنة ١٩٧٥، والمادة (٩٣) من قانون المرافعات المدنية العراقي رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩.
- (٥٣) د. نوفان العقيل العجامة، المرجع السابق، ص ١٩٥، ود. وجدي راغب فهمي، مبادئ القضاء المدني، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١، ص ٢٣٧.
- (٥٤) د. سعد الشتيوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٣، ص ٢٥٦. علاء إبراهيم محمود، مبدأ حيادية اللجنة التحقيقية في القانون العراقي (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة رسالة الحقوق، الصادرة عن كلية القانون في جامعة كربلاء، العدد الخاص ببحوث المؤتمر القانوني السابع، ٢٠١٠، ص ١٧٦.
- (٥٥) أحمد حامد عطية، ضمانات الموظف أثناء فترة التحقيق والمحاكمة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٩، ص ٢١٧.
- (٥٦) د. نواف كنعان، المرجع السابق، ص ١٩٢، ود. محمود خلف الجبوري، الحماية القانونية للأفراد، مرجع سابق، ص ٢٠١.
- (٥٧) عبد العزيز دهام الرشدي، رد القاضي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق في جامعة الشرق الأوسط الأردنية، ٢٠١١، ص ٣٠.

- (٥٨) فادي علي يعقوب، المرجع السابق، ص ٧١.
- (٥٩) ورد ذكر هذه الحالات في المادة (146) من قانون المرافعات المدنية والتجارية المصري رقم ١٣ لسنة ١٩٨٦، والمواد (١٢١ و ١٢٢) من قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني رقم ٩٠ لسنة ١٩٨٣، والمادة (91) من قانون المرافعات المدنية العراقي رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩.
- (٦٠) د. علي بركات، الوجيز في شرح قانون المرافعات المدنية والتجارية، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١، ص ١٤٩.
- (٦١) د. صعب ناجي عبود وفلاح حسن عطية، التنظيم القانوني لرد القاضي الإداري في التشريع العراقي (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة رسالة الحقوق، الصادرة عن كلية القانون في جامعة كربلاء، السنة (١٤)، العدد (١)، ٢٠٢٢، ص ١٤١.
- (٦٢) ومع ذلك، يرى بعض الشراح، أنَّ ضمانات الحيادة غير متوفرة في النظام التأديبي اللبناني، بصورة مطلقة، وخاصةً في حالة التفتيش الذي تجرّبه إدارة التفتيش المركزي، إذ قد تُصادف في أحيانٍ عدة، أنَّ يشترك المفتش ذاته الذي أجرى التحقيق مع الموظف، وأعدَّ التقرير بشأنه، في هيئة التفتيش المركزي التي تقوم بالتحقيق في المخالفات المنسوبة لهذا الموظف، تمهيداً لفرض العقوبة عليه، وبذلك تجتمع صفتي الخصم والحكم في الوقت ذاته، فضلاً عن أنَّ حالات التنحي والرد المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني رقم ٩٠ لسنة ١٩٨٣، لا تُطبَّق في الأصول المُتبعة أمام هيئة التفتيش المذكورة، حيث لا يوجد في قانون إنشاء هذه الهيئة، أي نص يُجيز ردَّ عضو هيئة التفتيش المركزي، أو أن يُفرض على الأخير وجوب التنحي.. د. تغريد محمد قدوري، المرجع السابق، ص ٤٢٧.
- (٦٣) علي حيدر، درر الحكام في شرح مجلة الأحكام، الجزء ١٦، دار عالم الكتب للطباعة والنشر التوزيع، الرياض، ٢٠٠٣، ص ٥٦٠.

المصادر

أولاً: الكتب

١. إبراهيم شمس الدين محمد بن فرحون، تبصرة الحكام في أصول الأقضية ومناهج الأحكام، الجزء الأول، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، الرياض، ٢٠٠٣.
٢. أبو عبدالله الحاكم النيسابوري، المستدرک على الصحيحين، تحقيق: مصطفى عبد القادر عطا، كتاب الأحكام رقم (٧٠٥١)، دار الكتب العلمية، بيروت، ١٩٩٠.
٣. د. أحمد أبو الوفا، المرافعات المدنية والتجارية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٨٦.
٤. أحمد حامد عطية، ضمانات الموظف العام أثناء فترة التحقيق والمحاكمة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٩.
٥. أحمد رزق رياض، إساءة استعمال السلطة الإدارية، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، ٢٠١٠.
٦. د. أحمد فتحي سرور، الشرعية الدستورية وحقوق الإنسان في الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٣.
٧. د. تغريد محمد قدوري، مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٣.
٨. د. ثروت عبد العال أحمد، إجراءات المساءلة التأديبية وضمائنها لأعضاء هيئة التدريس، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، ١٩٩٨.
٩. د. حامد الشريف، مجموعة المبادئ القضائية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، الجزء الخامس، المكتبة العالمية، الإسكندرية، ٢٠٠٩.
١٠. حبيب رباح محيي، التحقيق الإداري مع الموظف العام ودوره في الإثبات (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ٢٠٢١.
١١. حميد حسن كريم التميمي، الإجراءات الشكلية في التحقيق الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ٢٠١٨.
١٢. د. رمضان محمد بطيخ، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة وقطاع الأعمال العام، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٩.
١٣. د. سامي الطوخي، النظام القانوني لإدارة وجودة التحقيقات الإدارية (دراسة مقارنة)، ط ١، دائرة القضاء في أبي ظبي، ٢٠١٣.

١٤. د. سعد الشتيوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٣.
١٥. د. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث/ قضاء التأديب (دراسة مقارنة)، ط ٣، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٧.
١٦. د. عبد الباسط علي أبو العز، حق الدفاع وضمانات المحال للمحاكمة التأديبية في القانون الإداري وقانون المرافعات المصري (دراسة مقارنة)، مكتبة دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٠.
١٧. د. عبد الحفيظ علي الشيمي ود. محمد فوزي نويجي، المسؤولية التأديبية وموانعها للموظف العام، دار مصر للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٢٠.
١٨. د. عبد الرزاق خضر الحسين، الضمانات الدستورية للموظف العام (دراسة مقارنة)، ط ١، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، الجيزة/ مصر، ٢٠٢١.
١٩. د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٣.
٢٠. د. عبد اللطيف بن شديد الحربي، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة (دراسة تحليلية تأصيلية فقهية مقارنة)، مطابع الدار الهندسية، القاهرة، ٢٠٠٦.
٢١. د. علي بركات، الوجيز في شرح قانون المرافعات المدنية والتجارية، ج ١، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١.
٢٢. د. علي حيدر، درر الحكام في شرح مجلة الأحكام، الجزء ١٦، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، الرياض، ٢٠٠٣.
٢٣. د. علي خطار شطناوي، الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للنشر، الأردن، ٢٠٠٣.
٢٤. د. عمرو فؤاد بركات، مبادئ القانون الإداري، شركة سعيد رأفت للطباعة، القاهرة، ١٩٨٥.
٢٥. د. عيد محمد القصاص، الوسيط في قانون المرافعات المدنية والتجارية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥.
٢٦. د. ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٥.
٢٧. د. مازن ليلو راضي، النظام التأديبي، دار المسلة للطباعة والنشر والتوزيع، بغداد، ٢٠٢٠.

٢٨. د. ماهر عبد الهادي، الشرعية الإجرائية في التأديب (دراسة حول مدى تطبيق مفهوم الشرعية الشكلية الجامدة على الإجراءات التأديبية في القانون الإداري المصري والمقارن)، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٥.

٢٩. مجد الدين بن يعقوب الفيروز آبادي، القاموس المحيط، مراجعة: أنس الشامي وزكريا جابر، ط ١، دار الحديث، القاهرة، ٢٠٠٨.

٣٠. د. محمد أبو ضيف باشا، النظام التأديبي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٥.

٣١. د. محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٧.

٣٢. محمد خليل الباشا، معجم الكافي، ط ١، شركة المطبوعات للتوزيع والنشر، بيروت، ١٩٩٩.

٣٣. محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٥.

٣٤. محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٩.

٣٥. د. نبيل إسماعيل عمر، إمتناع القاضي عن القضاء بعلمه الشخصي، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٨٧.

٣٦. د. نواف سالم كنعان، الوجيز في القانون الإداري الأردني، ج ٢، ط ٤، الآفاق المشرقة ناشرون، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٢.

٣٧. د. نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة)، ط ١، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٧.

٣٨. د. هيثم حليم غازي، مجالس التأديب ورقابة المحكمة الإدارية العليا عليها، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٥.

٣٩. د. وجدي راغب فهمي، مبادئ القضاء المدني، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١.

ثانياً: الرسائل والأطاريح

١. براهيم سميحة، الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق والعلوم السياسية، في جامعة الحاج لخضر/باتنة، الجزائر، ٢٠١٣.

٢. سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية الحقوق في جامعة القاهرة، ٢٠٠٥.

٣. عبد العزيز دهام الرشدي، رد القاضي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق في جامعة الشرق الأوسط الأردنية، ٢٠١١.

٤. عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية الحقوق في جامعة عين شمس، ١٩٧٨.
٥. علي عبد عمران، ضمانات الموظف في التحقيق بقضايا الفساد، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون في جامعة كربلاء، ٢٠١٥.
٦. فادي علي يعقوب، الأساس القانوني لقاعدة عدم جواز قضاء القاضي بعلمه الشخصي (دراسة تحليلية مقارنة)، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون في جامعة عمان العربية، ٢٠٠٤.
٧. فاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق في جامعة الجزائر، ٢٠٠٧.
٨. كريمة موسى بليلى، التحقيق الإداري كأحدى الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الدراسات العليا في الجامعة الأردنية، ٢٠١٣.
٩. محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية الحقوق والعلوم السياسية في جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر، ٢٠١٦.
١٠. محمود خلف الجبوري، الحماية القانونية للأفراد في مواجهة الإدارة في العراق (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية القانون في جامعة بغداد، ١٩٨٦.

ثالثاً: البحوث والمقالات

١. أحمد عبد الكريم المعيني، التحقيق الإداري والضمانات التي كفلها القانون عند فرض العقوبة، بحث منشور في مجلة التشريع والقضاء، السنة الثانية، العدد الثالث، ٢٠١١.
٢. إسراء محمد كاظم، مبدأ حياد القاضي الإداري وأثره في حماية الحقوق والحريات، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والسياسية الصادرة عن جامعة ديالى، المجلد الثاني عشر، العدد الثاني، ٢٠٢٣.
٣. د. بوادي مصطفى، إشكالية الحياد في التأديب بين النصوص القانونية والتطبيقات القضائية (دراسة مقارنة بين فرنسا والجزائر)، بحث منشور في مجلة البحوث القانونية والسياسية الصادرة عن جامعة مولاي طاهر بسعيدة الجزائرية، العدد العاشر، جوان ٢٠١٨.
٤. د. خالد خضير دحام ود. عادل كاظم سعود وعلي عبد عمران، الضمانات الشكلية للموظف في التحقيق الإداري (دراسة في القانون العراقي)، بحث منشور في مجلة رسالة الحقوق، الصادرة عن كلية القانون في جامعة كربلاء، السنة السابعة، العدد الأول، ٢٠١٥.

٥. د. صعب ناجي عبود وفلاح حسن عطية، التنظيم القانوني لرد القاضي الإداري في التشريع العراقي (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة رسالة الحقوق، الصادرة عن كلية القانون في جامعة كربلاء، السنة (١٤)، العدد (١)، ٢٠٢٢.
٦. طارق نقولا البلة، حياد عضو مجلس التأديب كأحد ضمانات التأديب في الوظيفة العامة (دراسة تطبيقية في أحكام القضاء الإداري الأردني والفرنسي والمصري)، بحث منشور في مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، الصادرة عن الجامعة الأردنية، المجلد (٤٦)، العدد (١)، ٢٠١٩.
٧. عبدالله حباب الرشدي، الضمانات التأديبية للموظف العام (دراسة تحليلية تطبيقية)، بحث منشور في مجلة الحقوق الصادرة عن جامعة الكويت، المجلد (٢٢)، العدد (٢)، ٢٠٢٠.
٨. د. علاء إبراهيم محمود، مبدأ حيادية اللجنة التحقيقية في القانون العراقي (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة رسالة الحقوق، الصادرة عن كلية القانون في جامعة كربلاء، العدد الخاص ببحوث المؤتمر القانوني السابع، ٢٠١٠.
٩. د. فاضل جبير لفته ومحمد حيدر علي، الحيادية في مرحلة فرض العقوبة الإنضباطية، بحث منشور في مجلة جامعة القادسية للقانون والعلوم السياسية، المجلد التاسع، العدد الأول، ٢٠١٨.
١٠. د. لطيفة حميد محمد، حياد القاضي، بحث منشور في مجلة الحقوق، الصادرة عن جامعة النهرين، المجلد (٧)، العدد (١٢)، ٢٠٠٤.
١١. محمد بن جمال بن مطلق، ضمانات تأديب الموظف العام في المملكة العربية السعودية، بحث منشور في المجلة القضائية، الصادرة عن وزارة العدل السعودية، العدد الثاني، ٢٠١١.
١٢. د. محمد عصفور، نحو نظرية عامة في التأديب (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة العلوم الإدارية، الصادرة عن المعهد الدولي للعلوم الإدارية، السنة الثانية، العدد الأول، حزيران ١٩٦٠.
١٣. د. محمود خلف الجبوري، ضمانات الأفراد في الإجراءات الإدارية، بحث منشور في مجلة إربد للبحوث والدراسات، الصادرة عن جامعة إربد الأهلية، المجلد الأول، العدد (١)، ١٩٩٨.

رابعاً: المصادر الأجنبية

- 1-Alane Dobo: State Restriction on Municipal Elections; An Equal Protection Analysis Harvard Law Review. Vol. 93. May. 1980.
64. Benoit Jeanneau : La théorie des Principes généraux du droit à l'épreuve du temps, E.D.C.E, 1981-1982.
- 2-Manuel Delamarre, Droit de la fonction publique, Librairie Vuidert, 2007.

Sources

First: Books

1. Ibrahim Shams al-Din Muhammad bin Farhun, Insight into Rulers' Principles of Judiciary and Methods of Rulings, Part First, Dar Alam Al-Kutub for Printing, Publishing and Distribution, Riyadh, 2003
2. Abu Abdullah Al-Hakim Al-Nishaburi, Al-Mustadrak on the Two Sahihs, edited by: Mustafa Abdul Qader Atta, book Rulings No. (7051), Dar Al-Kotob Al-Ilmiyyah, Beirut, 1990
3. Dr. Ahmed Abu Al-Wafa, Civil and Commercial Litigation, Maaref Establishment, Alexandria, 1986.
4. Ahmed Hamed Attia, Guarantees of the Public Employee During the Investigation and Trial Period, Dar Al-Jamia Al-Jadida, Alexandria, 2019.
5. Ahmed Rizk Riad, Abuse of Administrative Power, Al-Wafaa Legal Library, Alexandria, 2010.
6. Dr. Ahmed Fathy Sorour, Constitutional Legitimacy and Human Rights in Criminal Procedures, Dar Al Nahda Al Arabiya, Cairo, 1993.
7. Dr. Taghreed Muhammad Qaddouri The principle of legitimacy and its impact on the disciplinary system of the civil service (a comparative study), Al-Halabi Legal Publications, Beirut, 2013.
8. Dr. Tharwat Abdel Aal Ahmed, Disciplinary Accountability Procedures and Their Guarantees for Faculty Members, Dar Al-Nahda Arab Publishing and Distribution, Cairo, 1998.
9. Dr. Hamed Al-Sharif, Collection of Judicial Principles Decided by the Supreme Administrative Court, Part Five, The World Library, Alexandria, 2009.
10. Habib Rabah Mohie, Administrative Investigation with the Public Employee and Its Role in Proof, a Comparative Study, Dar Al-Jamiah New Publishing, Alexandria, 2021.
11. Hamid Hassan Karim Al-Tamimi, Formal Procedures in Administrative Investigation, New University Publishing House, Alexandria, 2018.

12. Dr. Ramadan Muhammad Battikh, Disciplinary Responsibility of Government and Public Business Sector Workers, Dar Al Nahda Al Arabiya, Cairo, 1999.
13. Dr. Sami Al-Tawkhi, The Legal System for the Management and Quality of Administrative Investigations, A Comparative Study, 1st ed., Department of Judiciary in Abu Dhabi, 2013.
14. Dr. Saad Al-Shatawi, Administrative Investigation within the Scope of Public Office, Dar Al-Fikr Al-Jami'i, Alexandria, 2013.
15. Dr. Suleiman Muhammad Al-Tamawi, Administrative Judiciary, Book Three/ Disciplinary Judiciary (Comparative Study), Dar Al Fikr Al Arabi, Cairo 1987.
16. Dr. Abdul Basit Ali Abu Al Ezz, The Right to Defense and Guarantees for Those Referred to Disciplinary Trial in Administrative Law and the Egyptian Code of Civil Procedure (A Comparative Study), Dar Al Nahda Al Arabiya Library, Cairo 2010.
17. Dr. Abdel Hafeez Ali Al Shimi and Dr. Muhammad Fawzi Nuwaiji, Disciplinary Responsibility and Its Impediments for the Public Employee, Dar Misr for Publishing and Distribution, Cairo, 2020.
18. Dr. Abdul Razzaq Khader Al-Hussein, Constitutional Guarantees for the Public Employee, A Comparative Study, 1st ed., Center Arab Studies for Publishing and Distribution, Giza, Egypt, 2021.
19. Dr. Abdel Aziz Abdel Moneim Khalifa, Disciplinary Guarantees in Public Service, Maaref Establishment, Alexandria, 2003.
20. Dr. Abdul Latif bin Shadid Al-Harbi, Disciplinary Guarantees in Public Service (A Comparative Analytical, Fundamental, Jurisprudential Study), Dar Al-Handasah Press, Cairo, 2006.
21. Dr. Ali Barakat, A Brief Explanation of the Civil and Commercial Procedures Law, Vol. 1, Dar Al Nahda Al Arabiya, Cairo, 2001.
22. Ali Haidar, Durar Al-Hukkam fi Sharh Majallat Al-Ahkam, Part 16, Dar Alam Al-Kutub for Printing, Publishing and Distribution, Riyadh, 2003.
23. Dr. Ali Khattar Shatnawi, A Brief Introduction to Administrative Law, Wael Publishing House, Jordan, 2003.

24. Dr. Amr Fouad Barakat, Principles of Administrative Law, Saeed Raafat Printing Company, Cairo, 1985.
25. Dr. Eid Muhammad Al-Qassas, The Mediator in Civil and Commercial Procedure Law, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 2005.
26. Dr. Maged Ragheb Al-Helou, Administrative Judiciary, University Publications House, Alexandria, 1995.
27. Dr. Mazen Lilo Radhi, The Disciplinary System, Dar Al-Masala for Printing, Publishing and Distribution, Baghdad, 2020.
28. Dr. Maher Abdel Hadi, Procedural Legitimacy in Discipline: A Study on the Extent of Application of the Concept of Formal Legitimacy the rigidity of disciplinary procedures in Egyptian and comparative administrative law, Dar Al Nahda Al Arabiya, Cairo, 1985.
29. Majd al-Din bin Ya'qub al-Fayruzabadi, Al-Qamus al-Muhit, reviewed by Anas al-Shami and Zakaria Jaber, 1st ed, Dar Al-Hadith, Cairo, 2008.
30. Dr. Muhammad Abu Daif Pasha, The Disciplinary System, Dar Al-Jamia Al-Jadida, Alexandria, 2015.
31. Dr. Muhammad Jawdat Al-Malt, Disciplinary Responsibility of the Public Employee, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 1967.
32. Muhammad Khalil Al-Basha, Al-Kafi Dictionary, 1st ed., Al-Matbouat Company for Distribution and Publishing, Beirut, 1999.
33. Muhammad Majid Yaqout, Principles of Administrative Investigation into Disciplinary Violations, Dar Al-Jami'a Al-Jadida, Alexandria, 2015.
34. Muhammad Majid Yaqout, Explanation of the Disciplinary Law for Public Service, Dar Al-Jamia Al-Jadida, Alexandria, 2009.
35. Dr. Nabil Ismail Omar, Judge's Refusal to Rule Based on His Personal Knowledge, Maaref Establishment, Alexandria, 1987.
36. Dr. Nawaf Salem Kanaan, A Brief Introduction to Jordanian Administrative Law, Vol. 2, 4th ed., Bright Horizons Publishers, United Arab Emirates 2012.
37. Dr. Nofan Al-Aqil Al-Ajarmah, The Authority to Discipline Public Employees (Comparative Study, 1st ed., Dar Al-Thaqafa Publishing House), Distribution, Amman, 2007.

38. Dr. Haitham Halim Ghazi, Disciplinary Councils and the Supreme Administrative Court's Oversight of Them, Dar Al Fikr Al Jami', Alexandria, 2015.

39. Dr. Wagdy Ragheb Fahmy, Principles of Civil Judiciary, Dar Al Nahda Al Arabiya, Cairo, 2001.

Second: Letters and theses: -

40. Brahimi Samiha, Procedural Disciplinary Guarantees for Public Employees in the Administrative Investigation Phase, Master's Thesis Submitted to the Faculty of Law and Political Science, University of Hadj Lakhdar Batna, Algeria, 2013.

41. Saad Nawaf Al-Anzi, Procedural Guarantees in Discipline (Comparative Study), PhD Thesis Submitted to the Faculty of Law at Cairo University, 2005.

42. Abdul Aziz Dhaham Al-Rashidi, The Judge's Response (Comparative Study), Master's Thesis submitted to the Faculty of Law at Middle East University, Jordan 2011.

43. Abdel Fattah Abdel Halim Abdel Barr, Disciplinary Guarantees in the Public Service (Comparative Study), Thesis PhD submitted to the Faculty of Law, Ain Shams University, 1978.

44. Ali Abdel Omran, Employee Guarantees in Investigating Corruption Cases, Master's Thesis submitted to the Faculty of Law at the University of Karbala 2015.

45. Fadi Ali Yaqoub The legal basis for the rule that a judge may not rule based on his personal knowledge (an analytical study Comparison), Master's thesis submitted to the Faculty of Law at the Arab Open University of Amman, 2004.

46. Fatima Zahra Ferm, The Public Employee and the Principle of Administrative Neutrality in Algeria, Master's Thesis Submitted to the Faculty of Law at the University of Algiers, 2007.

47. Karima Musa Belaili, Administrative Investigation as One of the Disciplinary Guarantees for the Public Employee, Master's Thesis Submitted to the Faculty of Graduate Studies at the University of Jordan, 2013.

48. Muhammad Al-Ahsan, The Legal System of Discipline in the Public Service (Comparative Study), PhD Thesis Submitted to Faculty of Law and Political Science, Abu Bakr Belkaid University, Algeria, 2016.

49. Mahmoud Khalaf Al-Jubouri, Legal Protection of Individuals in the Face of Administration in Iraq (Comparative Study), Thesis PhD submitted to the College of Law, University of Baghdad, 1986.

Third: Research and articles

50. Ahmed Abdul Karim Al-Moaini, Administrative Investigation and the Guarantees Provided by Law When Imposing Punishment, Research Published in the Journal of Legislation and Judiciary, Second Year, Third Issue, 2011.

51. Israa Muhammad Kazim, The Principle of Administrative Judge Neutrality and Its Impact on Protecting Rights and Freedoms, a research published in the Journal of Legal and Political Sciences issued by the University of Diyala, Volume Twelve, Issue Two, 2023

52. Dr. Bouadi Mustafa, The Problem of Neutrality in Discipline between Legal Texts and Judicial Applications (A Comparative Study between France and Algeria), a research published in the Journal of Legal and Political Research issued by Moulay Taher University in Saida, Algeria, Issue 10, June 2018.

53. Dr. Khaled Khadir Daham, Dr. Adel Kazem Saud and Ali Abdul Imran, Formal Guarantees for the Employee in the Investigation Administrative (A study in Iraqi law, research published in the Journal of the Message of Law, issued by the College of Law at the University of Karbala, Iraq, the seventh year, the first issue, 2015.

54. Dr. Saab Naji Abboud and Falah Hassan Attia, The Legal Organization of the Administrative Judge's Rejection in Iraqi Legislation (A Comparative Study), a research published in the Journal of the Message of Law, issued by the College of Law at the University of Karbala, Year (14), Issue (1), 2022.

55. Tariq Nicola Al-Bala, The Neutrality of the Disciplinary Board Member as One of the Guarantees of Discipline in the Public Service (An Applied Study of the Rulings of the Jordanian, French and Egyptian Administrative Judiciary), a research published in the Journal of Sharia Studies Law, issued by the University of Jordan, Volume (46), Issue (1), 2019.

56. Abdullah Habab Al-Rashidi, Disciplinary Guarantees for Public Employees (An Analytical Applied Study), a research published in the Journal of Law issued by Kuwait University, Volume (22), Issue (2), 2020.
 57. Dr. Alaa Ibrahim Mahmoud, The Principle of Neutrality of the Investigative Committee in Iraqi Law (Comparative Study), published research In the Journal of the Message of Law issued by the College of Law at the University of Karbala, the special issue of the conference research Legal 7, 2010.
 58. Dr. Fadhel Jaber Lafta and Muhammad Haider Ali, Neutrality in the Stage of Imposing Disciplinary Punishment, a research published in the Journal of Al-Qadisiyah University for Law and Political Science, Volume 9, Issue 1, 2018
 59. Dr. Latifa Hamid Muhammad Hayyad Al-Qadi, a research published in the Journal of Law issued by the University of Nahrain, Volume (7), Issue (12), 2004.
 60. Muhammad bin Jamal bin Mutlaq, Guarantees of Disciplinary Action for Public Employees in the Kingdom of Saudi Arabia, published research in the Judicial Journal, issued by the Saudi Ministry of Justice, Issue No. 2, 2011.
 61. Dr. Muhammad Asfour, towards a General Theory of Discipline (Comparative Study), a research published in the Journal of Sciences Administrative, issued by the International Institute of Administrative Sciences, second year, first issue, June 1960.
 62. Dr. Mahmoud Khalaf Al-Jubouri, Individual Guarantees in Administrative Procedures, a research published in Irbid Journal of Research Studies issued by Irbid National University, Volume One, Issue (1), 1998.
- Fourth: Foreign sources: -**
63. Alane Dobo: State Restriction on Municipal Elections; An Equal Protection Analysis Harvard Law Review. Vol. 93. May. 1980.
 64. Benoit Jeanneau : La théorie des Principes généraux du droit à l'épreuve du temps, E.D.C.E, 1981-1982.
 65. Manuel Delamarre, Droit de la fonction publique, Librairie Vuidert, 2007.