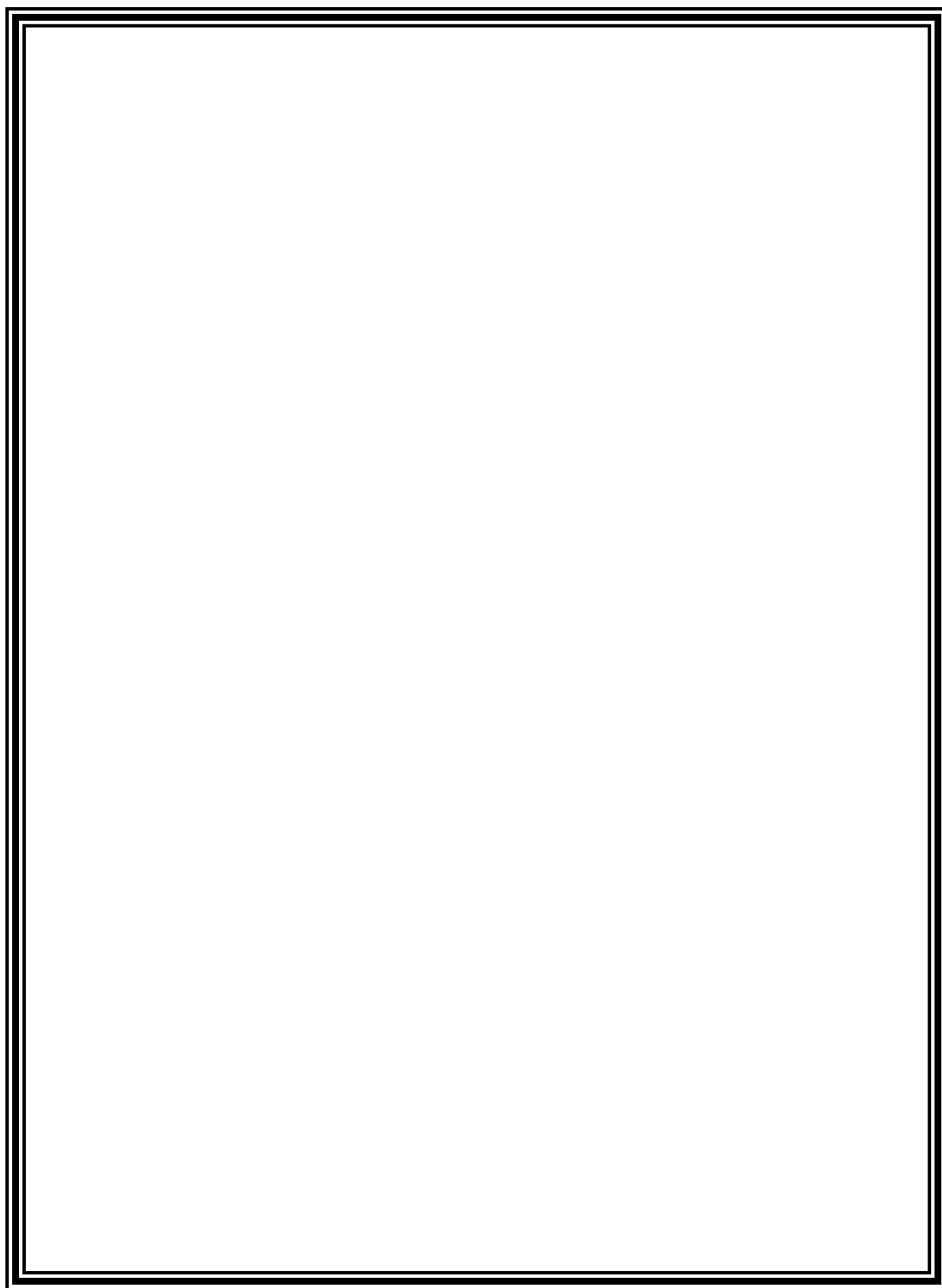


# الدراسات القانونية



# **ضوابط التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة**

**المدرس المساعد  
مردان عبد زيد مزهر  
وزارة التربية - مديرية تربية النجف**



## ضوابط التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة

Administrative investigation controls within the scope of public office

المدرس المساعد

مردان عبد زيد مزهر

وزارة التربية - مديرية تربية النجف

Assistant Teacher.Mardan Abd Zaid Mazhar

Ministry of Education / Najaf Education Directorate

### المستخلص

من جهة وانحراف الادارة بسلطتها التقديرية تجاهه من جهة اخرى، لذا يجب ان تتاح له الفرصة الكافية للدفاع عن نفسه عن طريق تقديم الادلة واثبات براءته، يتم ذلك من خلال التحقيق الاداري . وبهذا يكون التحقيق الاداري ضماناً مهماً من ضمانات حماية الموظف، من خلاله يدافع عن نفسه قبل ان يوقع عليه العقوبة الانضباطية، لان اتهام الموظف من شأنه أن يثير الاقاويل حول سمعته الوظيفية ويزعزع مركزه الاجتماعي.

الكلمات المفتاحية : التحقيق الاداري ، الوظيفة العامة ، الموظف.

أن سعي الادارة الى حماية المرفق العام وحسن ادارته لايتحقق الا عن طريق الموظف العام لانه الاداة الرئيسية للادارة التي تتمكن من خلاله القيام بمسؤولياتها، لذا هناك علاقة قائمة بينه وبين الادارة وعليه يتعين المحافظه على حقوق الموظف واحترامه مقابل جملة من الواجبات والمسؤوليات تقع على عاتقه فيتوجب عليه القيام بالتزاماته الوظيفية على اكمل وجه، وعدم الاخلال بها والا وقع عليه جزاء تاديبى بناءً على المخالفة الصادرة عنه ، ولاثبات تلك المخالفة يتطلب اجراء تحقيق اداري معه، واتاحه الفرصة له للدفاع عن نفسه لان الموظف بحكم طبيعة وظيفته قد يكون عرضة للكيد والاتهام من قبل جمهور الموظفين وكذلك زملائه الموظفين

### Abstract

The administration's endeavor to protect and properly manage public facilities can

only be achieved through the public employee, as he is the main tool through

which the administration can carry out its responsibilities. Therefore, there is an existing relationship between him and the administration. Accordingly, the employee's rights must be preserved and respected in exchange for a set of duties and responsibilities that fall upon him. He must fulfill his job obligations to the fullest extent and not breach them, otherwise he will be subject to disciplinary action based on the violation committed by him. To prove this violation, an administrative investigation is required with him, and he is given the opportunity to defend himself, as the employee, by virtue of the nature of his job, may be subject to malice and accusation by the general public and his

fellow employees on the one hand, and the administration's deviation from its discretionary authority towards him on the other hand. Therefore, he must be given sufficient opportunity to defend himself by presenting evidence and proving his innocence. This is done through an administrative investigation. Thus, the administrative investigation is an important guarantee for employee protection, through which the employee can defend himself before disciplinary punishment is imposed, because accusing the employee could raise rumours about his job reputation and undermine his social standing.

**Keywords :** Administrative investigation, public office, employee

### المقدمة

يصدر عن (الموظف فقط هنا وهناك وفرق للقانون في حالة وتماهل وتنفيذ الواجبات في احوال اخرى ومثلها تشرع القوانين في كل بلد لتخاطي الأفراد وتعاقبهم ان هم امتنعوا عن تنفيذ اوامرهم وقاموا بأتيان نواهيها فان الموظف اليوم ليس بمستبعد عن (مسؤوليته) الوظيفية متى ثبت تقصيره في اداء الواجبات او ثبت اتيانه المحظورات ولعل السبيل لأثبات هذه المسؤولية بحق الموظف هو ما بات يعرف ب(التحقيق الإداري) الذي يعد القناة الأساس التي من خلالها تثبت (المسؤولية الانضباطية) للموظف وانما يتبدى من خلال هذه التحقيق ارتكاب الموظف لفعل جنائي ناشئ عن الوظيفة او

كان التنظيم الإداري يعتمد على الإدارة التنفيذية المسماة (الموظفين) على اختلاف طرق اختيارهم وطبيعة الصلة التي تربطهم بالدولة انذاك وقلة عددهم.. وبعد ان تدرجت الدولة في سلم المدينة والتقدم وبعد ان بات التنظيم الإداري هو السمة البارزة التي تميز الدولة الحديثة التي تحولت من دولة تقليدية (دولة حارس) الى دولة غير تقليدية تقوم على خدمة الأفراد والسهر على راحتهم بان التنظيم الإداري متشعباً وبات عدد الموظفين كبيراً واضحة التشريعات التي تنظم الحياة الوظيفية متعددة وكان من الطبيعي ونتيجة لكل ذلك بأن يكون من غير المستبعد ان

## ضوابط التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة

بسببها (جريمة) لتشريع عند ذلك بمفاتيح الجهات القضائية.

### أولاً: أهمية البحث

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

### ثانياً: أشكالية البحث

بما أن التحقيق الإداري هو وسيلة الإدارة للوصول الى الحقيقة وتحديد المخالف وعقوبته وبيان براءة ذمة الموظف، وبنتيجة التحقيق تمكن الإدارة من تحديد نوع المخالفة الانضباطية او الجريمة الجنائية، لذا من الاشكاليات الرئيسة عدم تنظيم موضوع التحقيق الإداري تنظيمياً

مناسباً، حيث ترتب عليه الرجوع الى أحكام القوانين الاخرى. وكذلك عدم وضوح حدود سلطات الادارة في بعض جوانب التحقيق الإداري، من الممكن ان يترتب عليه انحراف بتلك السلطات، فضلاً عن ذلك عدم تضمين قانوناً الوسائل التي يمنع من خلالها انحراف الادارة بالسلطات التي تمارسها في جوانب التحقيق الإداري بالشكل المطلوب، لكن المشرع العراقي قام فقط برسم الخطوط الرئيسة بصورة قانونية في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل للوصول الى النتيجة المرجوة وهو ضمان دوام سير المرافق العامة بانتظام واستمرار.

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

### ثالثاً: سبب اختيار الموضوع

لاهمية الموضوع وحيويته الذي اشترت اليه سابقاً، فضلاً عن خبرة الباحث في مجال التحقيق الإداري بجميع خطواته من أحالة الشكوى الى التحقيق وأصدار الامر الإداري بالتحقيق وأجراءات اللجنة التحقيقية الى فرض

## ضوابط التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة

اقتباس ما لدى الفقه، والقضاء والقوانين الأخرى من إيجابيات.

### المبحث الأول

#### مفهوم التحقيق الإداري

التحقيق الإداري هو أن تقوم سلطة معينة بمجموعة من الإجراءات للوصول إلى الحقيقة بتحديد المخالفة الإدارية أو المالية أول المسؤول عنها<sup>(١)</sup>. ومن الطبيعي لكي تتخذ الإجراءات الانضباطية بحق الموظف لا بد وأن ينسب إليه فعل من الأفعال التي أوجب القانون على الموظف الالتزام بها أثناء تأدية الوظيفة العامة أو تلك التي حظر عليه ممارستها أثناء وجوده فيها<sup>(٢)</sup>، وعند الرجوع إلى أحكام المادة (٤) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ نجد أن المشرع قد ألزم الموظف بواجبات تتعلق بما يجب عليه مراعاتها عند ممارسة الوظيفة يشغلها والأمر التي قد حضرت على الموظف ممارسته لبعض الأعمال والتي يشكل الأخلال بها جرائم انضباطية<sup>(٣)</sup>.

يتضمن في المبحث الأول مطلبين، المطلب الأول تعريف الإداري والمطلب الثاني أهمية التحقيق الإداري وتمييزه عن التحقيق الجنائي

### المطلب الأول

#### تعريف التحقيق الإداري

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

العقوبة والمصادقة عليها والتظلم بها، ومن أجل أن أقدم خدمة بحقوق الموظف والمشاركة في إصلاح نظام الخدمة المدنية.

### رابعاً: منهج البحث

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

### خامساً: هدف البحث

يهدف إلى تسليط الضوء على مفهوم التحقيق الإداري وبيان الجهات المختصة به التي نص عليها قانون أنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، والدور الذي تؤديه تلك الجهات المختصة. وكذلك إعطاء صورة واضحة عن طبيعة الصلاحيات التي تمارسها تلك الجهات التحقيق وحدود صلاحياتها، وأساسها القانوني، مع بيان أهم الآثار المترتبة على تلك الصلاحيات، ومعرفة الضمانات التي كفلها المشرع في مرحلة التحقيق، ومدى إمكانية الطعن بها، وأخيراً نبين أوجه النقص والخطأ في مرحلة التحقيق الإداري ومحاولة تقديم الرؤية القانونية السليمة من خلال

## ضوابط التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة

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

ويعرف الفقه القانوني العراقي التحقيق الإداري بأنه الاجراءات التي تستهدف بيان المخالفات للواجبات بموجب القوانين النافذة، وتحديد المسؤولين عنها وذلك بسؤال الموظف عما هو منسوب اليه بواسطة الجهة المختصة التي اناط المشرع اليها الأمر من الرئيس المختص ، وتتبع بشأنه الاجراءات المقررة كافة، وذلك بغية تيسير الوسائل للجهات الادارية

المعلومات الصحيحة وكافة العناصر الاخرى الصادرة والمتصلة بالتهمة (٤) .

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

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

- وعرف ايضاً بأنه : الوسيلة الفاعلة للأدبآت الحقيقة في نسبة الاتهام الى المحال او نفيه عنذلك من خلال مجموعة من الاجراءات والضمانات التي اوجبها القانون، واستقرت عليها احكام القضاء (٧) .

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

## ضوابط التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة

بقصد الكشف عن الحقيقة مع تحقيق الضمان للموظف لكي يدافع عن نفسه فيها وهو موجه اليه (٩) .

ويعرفه بعض منهم : بأنه وسيلة الإدارة في حماية المرفق العام من السلوك الوظيفي المنحرف وضمان حسن سير الادرا لافيه ومن الجدير بالذكر ، بان ليس من واجب المشرع ايراد التعاريف في هذا المجال ، بل أنه من اختصاص الفقه وشرح القانون ، إذ انه مهما حاول ايراد تعريفات للمصطلحات القانونية ، فأن من الصعب أن يكون مانعاً جامعاً ، بحيث يغطي جميع الوقائع والحالات التي يفرزها الواقع العملي والتي لم تكن في ذهن المشرع عند اقراره للقانون . ولها سلطة تقديرية في اعتبار هذا السلوك الوظيفي المنحرف ، وضمان حسن سير الإدارة فيه ، ولها سلطة تقديرية واسعة في اعتبار هذا السلوك منحرفا بالشكل الذي يتطلبه مجازاة الموظف عنه (١٠) من خلال عرض التعاريف المذكورة انفا نستطيع ان نلخص تعريف التحقيق الإداري بأنه مجموعة من الاجراءات التي تتم بالشكل الذي ينص عليه القانون وذلك لجل كشف الحقيقة وتثبيت الادلة لمعرفة الموظف المخطأ وادانته .

### المطلب الثاني

#### أهمية التحقيق الإداري وتمييزه

ان اهمية التحقيق الإداري لاتقل خطورة عن اهمية التحقيق الجنائي لغرض القضاء على

الفساد الاداري والمالي والسيطرة على جرائم تبذير وهدر الاموال العامة وسرقتها ولتحقيق هذا الهدف يتطلب ايجاد فلسفة علمية مبسطة تمثل موازين لاغنى عنها .

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

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

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

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

٤- بيان حجم الضرر الذي وقع في الوظيفة .

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

والتحقيق هو حتمي نصت عليه كافة القوانين واللوائح المنظمة لإنضباط العاملين باجهزة الدولة باكملها وهو لا يتم الا بعد وقوع الجريمة

## ضوابط التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة

واكتشافها ، وان الهدف منه او اهميته هو الوصول الى الحقيقة والوقوف على الظروف التي تمت فيها الجريمة والبحث عن ادلة ثبوت الوقائع المنسوبة الى المتهم المحال الى التحقيق واتاحة الفرصة له في الدفاع عن نفسه ودرء الاتهامات الموجه اليه<sup>(١٢)</sup> .

وللتحقيق الإداري أهمية خاصة تميزه من الإجراءات الانضباطية وكذلك تبرز أهمية التحقيق الإداري من جوانب مختلفة فالبنسبة الى أهمية التحقيق للموظف العام تبرز من خلال :

### أولاً : ممارسة حق الدفاع

يعد التحقيق الإداري ضماناً من ضمانات الموظف قبل ان توقع عليه الإدارة جزائها الانضباطي ، اذ ان من حقه فرصة الدفاع عن نفسه وإثبات براءته مما نسب اليه ، وان لا تتعسف الإدارة في معاقبته ألا عبر إجراءات شكلية وموضوعية ، وفي مقدمة الاجراءات الشكلية ان تتولى لجنة او هيئة تحقيقية مهمة استجوابه ، وان تهين له الوقت الكافي بالدفاع عن نفسه ، إن الحقوق والحريات الممنوحة لأفراد المجتمع وفق النصوص الدستورية والقانونية هي من متطلبات الحياة الكريمة ، والتي لا غنى عنها في وجود الكائن البشري واحترامه وتقديره ، إذ إن حقوق الانسان وحرياته الأساسية باتت من اوليات قواعد القانون الجنائي بشقيها الاجرائية والموضوعية ، وقد تعلق الامر بالحماية الجنائية الاجرائية التي يقدمها قانون اصول

المحاكمات الجزائية ، فإنها تتجسد في التوازن بين حق الدولة في كشف مرتكبو الجرائم ومعاقبتهم من جهة ، و مصلحة الافراد في حماية حقوقهم وحرياتهم وعدم التعدي عليها من جهة اخرى ، ويتحقق ذلك من خلال افتراض براءة المتهم في مواجهته بالإجراءات التي تتخذ بحق المتهم بدءاً من التحري وجمع الأدلة ، حفاظاً على حرمة الذات الانسانية والمركز الاجتماعي للفرد في المجتمع الذي يعيش فيه<sup>(١٣)</sup> .

،وان لاتبني هذه اللجنة توصياتها ألا وفقاً لما تحصل لديها من دليل كافي في ملف القضية<sup>(١٤)</sup> .

### ثانياً : ايجاد التناسب ما بين المخالفة المرتكبة والعقوبة المفروضة :

وكما ان أهمية التحقيق الإداري تبرر للموظف حتى وان كانت النتيجة سلبية اي في حالة فرض الجزاء عليه ، فعقوبة التوبيخ ليست كعقوبة العزل حتماً من حيث الاثر المترتب على كل منهما ، اذ ان التحقيق يؤدي الى كشف الحقيقة كاملة وصولاً الى الموزانة الدقيقة بين المخالفة التي يرتكبها الموظف والعقوبة التي يستحقها عن تلك المخالفة لان الترابط بين العقوبة والمخالفة قائم على نطاق التأديب مثلما هو عليه الحال في القانون الجنائي<sup>(١٥)</sup> .

## ضوابط التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة

### ثالثاً : أهميته للإدارة

تتركز أهمية التحقيق الإداري للإدارة في عد الموظف الركيزة الأساس في الوظيفة العامة فهو عقل الدولة المدير وساعدها المنفذ<sup>(١٦)</sup> لذلك لابد ان تكفل الادارة حماية هذا الموظف من كل مايمكن ان يمس حقوقه الوظيفية ، ويتم ذلك في مجال تاديب الموظف باتاحة الفرصة بالدفاع عن نفسه من خلال التحقيق معه ، كما ان التحقيق يجعل الإدارة تتصرف وفق معلومات صحيحة ودقيقة.

### رابعاً : أهميته للمجتمع

ان التحقيق الإداري هو ضمانه مهمة من ضمانات الموظف العام<sup>(١٧)</sup> .لذا فأن لجوء الادارة الى التحقيق الإداري مع الموظف يعني ان الادارة كفلت حق الوظف في ان يقاضي بشكل يجعله في منأى عن الظلم والتعسف ،مما يؤدي وصف تصرفات الادارة بالعدلة والمنصفة وهو ما تنتوخاه في عملها ، لابل ان شيوع العدالة والانصاف دليل على رقي المجتمع وتقدمه<sup>(١٨)</sup> ونتيجة الى تطور المجتمعات وتدخل الدولة مجالات ماكانت لتضطلع بها في الماضي مما ادى الى زيادة الكوادر العاملة لمواكبة اعمال الدولة المتنشعة والمتزايدة، فأن أهمية الوظيفة العامة ازدادت استنادا الى ذلك ازدادت معها اعداد الموظفين الذين يمثلون الحجر الأساس في هذه الوظيفة.

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

وبالرغم من ان التحفظ لم يذكر صراحة في الاجراءات الجزائية التي يتخذها اعضاء الضبط القضائي اثناء التحري وجمع الادلة ، إلا انهم يقومون به استنادا الى احكام المادة (٤٢) من قانون اصول المحاكمات الجزائية ، والتي لم تحدد وسائل حفظ ادلة الجريمة ، الامر الذي يجعل الباب مفتوحاً امام خرق المزيد من الحقوق والحريات الشخصية للأشخاص المشتبه بهم . لذلك فإننا ندعو المشرع العراقي الى إدراج نص في قانون اصول المحاكمات الجزائية، يشير صراحة الى احترام الكرامة الانسانية والحرية الشخصية للأشخاص المشتبه بهم والمتهمين في هذه المرحلة<sup>(١٩)</sup> .

### المبحث الثاني

#### ذاتية التحقيق الإداري

تناولت الدراسة في المبحث الاول مفهوم التحقيق الإداري من حيث التعريف والاهمية وبينت فيه ماهيه التحقيق الإداري وأهميته . وعليه فان المبحث الثاني سوف يوضح طبيعة التحقيق الإداري :

ان الطبيعة القانونية للتحقيق الإداري هو سبيل الادارة في تحديد المسؤولية الانضباطية

## ضوابط التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة

لموظفيها من خلال الاجراءات المقررة قانوناً لاسيما بعد ان تطورت وظيفة الدولة في العصر الحديث وتجاوزت الحدود المرسومة لها في الحفاظ على الامن والدفاع عن الوطن وجباية الضرائب وان العلاقة بين ازدياد مسئوليات الدولة وبين اهمية الموظف ،هي علاقة طردية باعتبار ان الموظف ذراع الدولة واداتها الفاعلة في تنفيذ سياستها وتوجهاتها المحققة لاهدافها ،ونتيجة لهذه العلاقة اصبح للموظف حقوق على الدولة الوفاء بها وعليه واجبات والتزامات يقتضي القيام بها،وان خروج الموظف عن موجبات الوظيفة هو امر مألوف وهو مايعرف بالمخافة الانضباطية والتي وضع المشرع لها اجراءات واحاطها بضوابط يجب لألتزام بها عند اخلال الموظف (٢٠).

### المطلب الاول

#### السلطة المختصة بالتحقيق الاداري

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

ان المشرع العراقي قد حصر سلطة الاحالة الى التحقيق بالوزير او رئيس الدائرة وهذا ماوردته نص المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام بأنه :

على الوزير او رئيس الدائرة تأليف لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على ان يكون احدهم حاصل على شهادة جامعية اولية في القانون (٢٢) .

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

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

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

## ضوابط التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة

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

٢- اشترط النص ان يكون احدهم حاملاً لشهادة اولية في القاون وغاية المشرع من ذلك هو ضمان موظف قانوني مطلع على الاجراءات الشكلية الخاصة بالتحقيق الاداري وذلك لضمان صحة الاجراءات<sup>(٢٤)</sup>

ان الشكلية في اجراءات التحقيق لم تكن مقصورة على قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل وامنا ورد النص عليها في قوانين عديدة منها قانون التضمين العراقي رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٦ حيث نص المادة (٢) من القانون المذكور على قيام الوزير المختص او رئيس الهيئة الغير مرتبطة بوزارة تشكيل لجنة تحقيقية من ثلاث اعضاء على الأقل من ذوي الخبرة والاختصاص ويترتب على الأخلال بالشكلية المنصوص عليها في المادة (٢) من قانون التضمين سواء تعلق منها بشكلية اللجنة او وجوب الأخذ برأي الجهات ذات العلاقة من قبل اللجنة التحقيقية اذا على اللجنة التحقيقية قبل رفع توصياتها الى الوزير المختص ان تتعين بجهة ذات اختصاص فني ومالي وقانوني واداري اذا اقتضى الأمر لذلك لتقدير مبلغ التضمين وجسامة الضرر وتحديد فيما اذا كان خطأ الموظف عمدياً او

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

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

حيث خولت المادة (١٠/اولاً ) من القانون المذكور الوزير اورئيس الدائرة لجنة تحقيقية من رئيس وعنصرين من ذوي الخبرة على ان يكون احدهم حاصل على شهادة جامعية اولية في القانون وهذا النص يعتبر من النظام العام فلا يجوز للادارة اصداره او تجاوزه او تعديله وهو في نفس الوقت يقرر الاجراءات الشكلية للتحقيق الاداري المتمثلة في تشكيل لجنة تحقيقية ويلاحظ على هذا النص مايلي:

## ضوابط التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة

غير عمدي وهذا ماقرره مجلس شورى الدولة العراقي في قرار جاء فيه :

١- يصدر الوزير قراره استناداً لأحكام قانون التضمنين رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٦ بناءً على توصيات اللجنة التحقيقية اذا تضمنت رأي الجهات ذات الاختصاص في الوزارة طبعاً للمادة (٢) من القانون المذكور .

٢- للوزير عدم الاخذ بتوصيات اللجنة التحقيقية غير المتفقة مع حكم المادة (٢) من القانون واعادتها اليه للوقف على رأي الجهات ذات الاختصاص<sup>(٢٥)</sup>.

### المطلب الثاني

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

يختص بأجراء التحقيق الجنائي المحقق وقاضي التحقيق كما في قانون اصول المحاكمات

الجزائية العراقي<sup>(٢٧)</sup> غير ان ذلك لايمنح من منح هذه السلطة الى فئات اخرى كما الأذعاء العام واعضاء الضبط القضائي<sup>(٢٨)</sup> في حالات استثنائية كالجريمة المشهودة او غياب المحقق فيما تقوم به النيابة العامة اما التحقيق الإداري فتقوم به لجنة حقيقة تشكل بأمر من الوزير او من رئيس الدائرة كما في العراق<sup>(٢٩)</sup>

لذا سوف يتم تقسيم هذا المطلب الى فرعين وكلاتي:

الفرع الأول : من حيث المصلحة المعتدى عليها :

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

ان سبب التحقيق الجنائي يتجلى بالبحث عن حقيقة وقوع فعل مجرم بمقتضى قانون العقوبات او اي نص من قانون اخر يحدد الفعل المرتكب بأنه جريمة ومن ثم نسبة هذه الجريمة الى المتهم

## ضوابط التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة

(٣٠) فأن سبب التحقيق الإداري يتجلى في البحث عن حقيقة مخالفة الموظف المنسوب اليه التهمة لواجباته القانونية الوظيفية (٣١).  
الفرع الثاني: التمييز من حيث القرارات الصادرة عن التحقيق

في التحقيق الجنائي لقاضي التحقيق ان يصدر عدداً من القرارات منها الإفراج وغلق الدعوى بشكل مؤقت او غلقها بشكل نهائي او رفض الشكوى (٣٢) اما القرارات الصادرة عن لجان التحقيق الإداري فأنها في ظل قانون الأنضباط العراقي الحالي لاتصدره ان تكون توصيات بالادانة او بالبراءة (٣٣).

السائد في الميدان الجنائي ووفقاً للفلسفة الحديثة في الإجراءات الجنائية ان هناك بين سلطتي الاتهام والتحقيق وهو مايشكل ضماناً هامة للمتهم اما في ظل التحقيق الإداري فأن الغالب هو الجمع بين هاتين السلطتين في يد واحدة ولاسيما في نظام التأديب الرئاسي كما هول الحال في العراق (٣٤) مع التداخل الواضح وصور التكامل البادية بين المسؤوليتين التأديبية والجنائية ولا سيما قيامها في ان واحد على سبب واحد في بعض الحالات في بعض الحالات لأنه اصبح من الثابت اليوم استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية لكن الامر الذي يجب ملاحظته هنا هو ان الحكم الجنائي المقصود في هذه الأحوال الذي يؤثر في التحقيق الإداري او لايؤثر فيه بسبب الأحوال وذلك

الحكم الجنائي البات والذي يقصد به ذلك الحكم الذي يعد قابلاً للطعن فيه بطرق الطعن والاستئناف والتمييز هو يمكن كذلك ام الفوات مواعد الطعن المنصوص عليها قانوناً من دون ان يستعمل المحكوم عليه حيث يقال ان الدعوى الجنائية قد انقضت ولايجوز اثارها من جديد حتى لو ظهرت ادلة ظروف جديدة بمعنى انه متى صدر حكم ببراءة شخص او ادانته او عدم مسؤوليته عن جريمة معينة اكتسب هذا الحكم الدرجة القطعية فالتالي لايجوز اعادة النظر فيه كونه عنوناً للحقيقة وقد عرف قانون العقوبات العراقي الحكم البات بأنه كل حكم اكتسب الدرجة القطعية بأنه استنفذ جميع اوجه الطعن القانونية او انقضت المواعد المقررة للطعن فيه (٣٥) وذهب قانون اصول المحاكمات الجزائية العراقي على ان يكون الحكم رئيسي البات بالادانة او براءة صحته على فيما يتعلق بتعيين الواقعة المكونة للجريمة ونسبتها الى فاعلها ووصفها القانوني (٣٦).

### المبحث الثالث

#### اجراءات التحقيق الإداري

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

١- استدعاء الموظف للتحقيق معه : ان استدعاء الموظف المحال على اللجنة التحقيقية هي او المهام التي تباشرها تلك اللجنة للوقوف

## ضوابط التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة

الضرورة التي تقتضيها مصلحة التحقيق ،ولايجوز ان تجربه الا سلطة التحقيق واذا كان المشرع في القانون الجنائي قد اعتبر التفتيش عملاً من اعمال التحقيق ولايجوز ان تجربه ألا سلطة التحقيق<sup>(٣٩)</sup> .

### المطلب الاول

#### مباشرة التحقيق الاداري

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

على دفاعه ورده عما ينسب اليه من افعال لانه من غير الممكن ان توجه الى الموظف اية عقوبة دون سماع اقواله شأنها<sup>(٣٧)</sup> .

٢- الاستماع الى شهادة الشهود والاطلاع على المستندات :ان اللجنة التحقيقية عندما توصي بمسألة الموظف المخالف المحال عليها وفرض احدى العقوبات المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة لابد ان تكون قد استندت على ادلة كافية اطمانت اليها وتحققت من كفايتها لأسناد الفعل الى الموظف .

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

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

٥- التفتيش :هو اجراء من اجراءات التحقيق وبالنظر لخطورته ولما له من مساس بكرامة الانسان وحرية واتهاك حرمة مسكنة او مكان عمله فقد احاطته الدساتير بقوانين وضمانات له الحدود والضوابط التي تضمن اتخاذه عند

## ضوابط التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة

شهادة أولية في القانون ويعتبر شكل اللجنة من النظام من النظام العام الذي يترتب على مخالفته بطلان الإجراءات التحقيقية التي تتخذها هذه اللجنة حيث تبدأ مرحلة التحقيق الإداري من اللحظة التي يعتبر فيها الموظف محالاً إلى التحقيق<sup>(٤٠)</sup>.

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

### المطلب الثاني

#### الاحالة الى التحقيق الإداري

تعريف الأحالة :بأنها وسيلة اجرائية مقصود بها البدء في التحقيق مع الموظف لوجود احتمال قوي بأرتكاب المخالفة التأديبية او هي اعلان الإدارة عن رغبتها في اتخاذ الاجراءات القانونية

بحق الموظف المخالف لأرتكابه المخالفة التي تستوجب مخالفة انضباطية والأيعاز الى الجهات التحقيقية بالمباشرة في اجراءات بالمباشرة في اجراءات التحقيق وتقديم توصياتها النهائية بعد استجلاء حقيقة القضية التي احيل الموظف من اجلها ونرى ان التعريف الأخير لاينطوي على المفهوم الدقيق للأحالة لأنه اعتبر الأحالة متضمنة الأرتكاب الحتمي للمخالفة التأديبية من خلال عبارة الموظف المخالف لأرتكاب المخالفة والواقع ان الاحالة في حقيقتها اجراء يسبق التحقيق الإداري ويسفر اما عن براءة الموظف المتهم مما تنسب اليه من تهمة او ادانته بشأنها وان من الضروري التمييز بين الاحالة الى التحقيق وبين طلب التحقيق حيث لايعود هذا الأخير سوى شكوى قد ينتهي امرها الى الاحالة الى التحقيق او لاينتهي الى ذلك او رفضها طلب التحقيق او على العموم فتتجلى اهمية الاحالة الى التحقيق في اعلانالموظف المنسوب إليه الاجراءات اللازمة بحق الموظف بقصد استجلاء الحقيقة ام بثبوت ارتكابه ارتكاب المخالفة وبالتالي غلق التحقيق وبراءة الموظف<sup>(٤٢)</sup>.

كما تتجلى اهمية الأقالة في تحقيق الردع العام بالنسبة الى الموظفين الآخرين الآخرين بوجود اجراءات اتخذت بحق احد الموظفين فضلاً عن تحقيق الردع الخاص للموظف ذاته ولأهمية الأحالة فقد ذهب مجلس الأنضباط العام في

## ضوابط التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة

العراق ألا أنه لايجوز للجنة التحقيق لجنة انضباط التحقيق مع الموظف مالم يقرر الوزير او رئيس الدائرة احالته اليها بورقة الاتهام<sup>(٤٣)</sup> كما ان المشرع العراقي بين اهمية مرحلة الاحالة ايضاً في توفير عدد من الضمانات اللازمة لسلامة التحقيق الاداري كما اعلام الموظف بالتهمة المسندة اليه واطلاعه على ملفات التحقيق وتصوير (استنساخ) الأوراق والمستندات المتعلقة بما تمس اليه من مخالفة ونظراً لأهمية قرار التحقيق فأن يجب اتخاذ جانب الحيطة والحذر عند اتخاذ بحيث لا يكون قائماً على الشبهة او الكيد كما ينبغي عدم التهاون في الاحالة الى التحقيق لأن ذلك سوف يؤدي الى التسبب والى سوء الإدارة وقد يلجا الموظف بغير مقدمات بأحالته الى التحقيق وقد تتطوي عليه تلك الاحالة من ضرر مادي ومعنوي ومن جهة اخرى فأن اسراف الرؤساء الاداريين في الاحالة الى التحقيق كلما وصلت اليهم الشكوى سيؤدي الى اصابة الموظفين بالذعر .

على الرغم من قرار الاحالة يتحقق في كثير من الأحيان بما يتصف به القرار الاداري من اركان وعناصر كالأختصاص ولشكل ولسبب ولمحل والغاية ألا ان الراجح ان قرار الاحالة ليس بقرار اداري انما تكييف التدقيق هو انه (عمل تمهيدي) او اجراء تمهيدي او عمل تحضيرى فهو اجراء توضح في الجهة الادارية اتهامها للموظف تنسب اليه مخالفة وظيفية وتعلن فيها

عن عزمها بمساءلته تأديبياً ونرى ان هذا التكييف يرجع لاسباب متعددة اهمها :

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

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

٣- ان اعتبار الاحالة قراراً ادارياً قابلاً للطعن فيه يعني فسح المجال امام تذرع الموظفين المحالين الى التحقيق لتأجيل التحقيق وضياح معالم المخالفة التأديبية وتبدأ ادلتها بدعوى انتصار نتيجة الطعن الذي يفرضه التحقيق ذاته<sup>(٤٤)</sup> فأحالة الموظف الى التحقيق ليس قراراً ادارياً نهائياً بل هو اجراء م مهد لأصدر قرار تأديبي هو الذي يصلح لأن يكون محلاً لطلي ألغاءه يضاف الى ماتقدم ان المحال الى التحقيق ليس لديه مصلحة الى الطعن بألغاءه ضد اجراء الاحالة حيث لايمس هذا القرار بذاته مركزاً قانونياً وتجدر الإشارة في هذا الشأن ان القرار الصادر بالأحالة للمحكمة بعد

## ضوابط التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة

الانتهاء من التحقيق الإداري يطرح هو أيضاً عن نطاق القرارات التأديبية ومن ثم لايجوز الطعن عليها استقلالاً عن الحكم التأديبي<sup>(٤٥)</sup>

### الفرع الأول

**كيفية الطعن بقرار الأحالة على التحقيق الإداري**  
أولاً : الطعن القضائي بقرار فرض العقوبة التأديبية :

من الضمانات الأساس اللاحقة على قرار فرض العقوبة التأديبية الطعن بهذا القرار امام القضاء المختص وينطلق الأساس القانوني لهذا الطعن في حقيقة دستورية مفادها ان التقاضي حق مصون ومكفول للجميع حيث يعد هذا الحق حقاً مقدساً لايمكن حرمان اي شخص منه فضلاً عن الدستور العراقي ذاته قد منح تحصين اي عمل او قرار اداري من الطعن وقد اكد قانون انضباط موظفي الدولة لسنة ١٩٩١ على هذا المعنى بالقول للموظف الطعن في العقوبات التي تفرض عليه وقد اكد المشرع من صلاحية فرض العقوبات المصادق عليه من قبل من يشغل منصب مدير عام فما فوق ورئيس الجمهورية ورئيس مجلس الوزراء.(٤٦) .ان في العراق الطعن القضائي بقرار فرض العقوبة الانضباطية فيكون امام مجلس الانضباط العام بعد التظلم منها امام الجهة الادارية التي اصدرتها وعلى ذلك فأن اسباب الطعن بقرار فرض العقوبة الانضباطية امام المجلس لاشك في ان الطعن بالقرار الصادر بقرار فرض العقوبة الانضباطية

يقوم على وجود عيب من عيوب القانون التي تشوب هذه القرار والذي يعد في نهاية الأمر قراراً ادارياً ولعل ابرز تلك العيوب هي التي تصيب ركن من اركان ضمن المعلوم وان للقرار الإداري خمسة اركان هي الاختصاص والمحل والسبب والشكل والغاية فبالنسبة الى العيب الذي يصيب ركن الاختصاص فيكون غير مشروع ام المحل فيكون عدم الشرعية التي تلحق بالمحل ومعاقبة الموظف بعقوبة لم ينص عليها القانون ام السبب عدم صحة الوجود المادي للوقائع التي ينسب عليها القرار الإداري ام الشكل يكون عيه مخالفة الاجراءات الجوهرية التي تطلبها القانون اما الغاية يبدو حينما تقصد الجهة المختصة التي اصدرت القرار تحقيق غيات بعيدة عن المصلحة العامة ولهذا يسمى العيب في هذا الركن يصيب الانحراف في استعمال السلطة او اساءة استخداما او التعسف في استعمالها . وهذه العيوب قد تدفع الموظف الى التظلم من ذلك القرار امام الإدارة<sup>(٤٧)</sup>.

ثانياً : المدة التي سمح خلالها الطعن امام المجلس

ذهب قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام في العراق لسنة ١٩٩١ الا انه يشترط ان يقدم الطعن الى محكمة قضاء الموظفين خلال ٣٠ يوماً من تاريخ تبليغ الموظف بفرض الطعن حقيقة او حكماً فالمدة التي يسمح بتقديم الطعن القضائي فيها هي ثلاثين يوماً من تاريخ

## ضوابط التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة

الموظف برفض التظلم الذي قدمه الى جهة الادارة سواء كان رفض الادارة بتظلمه حقيقياً او حكماً كما تقدم ذلك ولعل استرط عدم مضي هذه المدة شرط شكلي اساس بعد تقديم التظلم لقبول دعوى الموظف امام المجلس وبشأن هذه المدة تعد من النظام العام ويترتب على عدم مراعتها سقوط الحق في الطعن فضلاً عن رد الدعوى شكلاً.

### الفرع الثاني

اثار الطعن امام محكمة قضاء الموظفين بعد ان ينظر محكمة قضاء الموظفين بالأعتراض المقدم من الموظف بشأن القرار الصادر بعقوبته يكون للمحكمة اما المصادقة على القرار او تخفيض العقوبة او إلغائها .  
اولاً : المصادقة على القرار

لمحكمة قضاء الموظفين المصادقة على القرار الصادر بحق الموظف متى وجد انه الأنسب والاكثر ملائمة مع الفعل المرتكب مثل المصادقة على قرار عزل الموظف لأرتكابه جرائم فساد مالي وإداري وتزوير وصل اختلاس مبلغ من المال او المصادقة للجنة التحقيقية بفرض العقوبة في دائرة بلدية محافظة<sup>(٤٨)</sup>

### ثانياً : تخفيض العقوبة :

قد لاتصادق المحكمة على القرار الصادر بفرض العقوبة الانضباطية بل قد تقوم بخفض هذه العقوبة متى وجد انها لاتتناسب مع المخالفة التي ارتكبها الموظف ومن قبيل ذلك قراره

بتخفيض عقوبة انقاص الراتب الى عقوبة التوبيخ وقراره بتخفيض عقوبة التوبيخ الى عقوبة لفت النظر لانها الأنسب وفعل الموظف المرتكب الذي اخلي سبيله من التوقيف بشأنه وتخفيض عقوبة تنزيل الدرجة الى عقوبة التوبيخ<sup>(٤٩)</sup> .

### ثالثاً: الغاء العقوبة :

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

## ضوابط التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة

### الخاتمة:

لا يعد التحقيق الإداري إجراءً بوليسياً يراد منه ترهيب الموظف والنيل من سمعته والحد من كرامته بل هو إجراء يراد به الكشف عن الحقيقة بشأن الموظف الذي ارتكب المخالفة الانضباطية لذا لا يعتبر التحقيق الإداري إجراءً جوهرياً تلجأ إليه الإدارة لكشف الحقائق وتحديد الموظف المخالف الذي ارتكب المخالفة الانضباطية التي تستوجب فرض العقوبة الانضباطية بحقه وهذا الإجراء ينطوي على جانبين مهمين :

الجانب الأول : انه وسيلة لكشف الحقيقة

الجانب الثاني : تتمثل في كون التحقيق الإداري ضماناً أساسياً من ضمانات جانب الإدارة وسيلة للأدلة ومن جانب الموظف ضماناً من ضمانات تحقيق دفاعية ولذلك نص معظم الأنظمة الوظيفية ومنها العراقية تخضع قواعد وأصول التنظيم هذا الإجراء بشكل يحقق فاعلية مزدوجة كوسيلة للأدلة من جانب وسلبية الدفاع من جانب آخر يترتب على الأخلال بهذه القواعد بطلان إجراءات التحقيق وحتى الآثار والنتائج المترتبة على هذا التحقيق ونظراً للآثار والنتائج المترتبة على هذا التحقيق الإداري والمنتلة بتعرض الموظف المخالف لمخاطر فرض العقوبة الانضباطية ذات آثار معنوية ومالية فإن القائم بالتحقيق يفترض ان يكون مؤهلاً له ومن ذوي الخبرة في معيار القانون والتحقيق لضمان التطبيق هذه

الأجراءات بطريقة شفافة ومحايدة وقد جاء هذا البحث لتبين النظام القانوني الذي يحكم التحقيق الإداري في التشريع العراقي الذي شاب هذا التنظيم بهدف تلافيه . و توصل البحث الى عدد من النتائج والتوصيات تتمثل بالآتي :

### أولاً: النتائج

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

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

٣- ان القانون العراقي قد اجاز للجمع بين سلطة الاتهام والتحقيق والحكم من خلال استجواب الموظف شفهاً وتوجيه عقوبة تأديبية .

٤- لم يتطرق المشرع العراقي الى اجراءات المعايينة وندب الخبراء اثناء التحقيق مع الموظف العام فلم نجد اي اشارة الى ذلك في قانون انضباط موظفي الدولة العراقي .

## ضوابط التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة

### ثانياً / التوصيات

- ١- نوصي المشرع العراقي في ضرورة تنظيم اجراءات التحقيق الاداري في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 بشكل دقيق، ومن الضرورة اعادة صياغة نص المادة 10 اولاً: على الوزير او رئيس الدائرة تاليف لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على ان يكون رئيس اللجنة حاصل على شهادة جامعية اولية في القانون.
- ٢- نتمنى من المشرع العراقي حق الموظف المخالف بالصمت امام اللجنة التحقيقية كحق من حقوق الدفاع وليست قرينة ضده وحضور

- وكيل الموظف المخالف امام اللجنة التحقيقية لدفاع عنه.
- ٣- ضروره جعل العقوبات الانضباطية كافة خاضعة لرقابة القضاء (محكمة قضاء الموظفين) دون استثناء ليمثل ذلك دور رقابي على عمل الادارة وحيادتها وموضوعيتها ومدى تطابقها مع نصوص القانون وهذا ما يدعم ضمانات الموظف بشكل كبير وفاعل .
  - ٤- نوصي المشرع العراقي اجراء المعاينة والخبرة في التحقيق الاداري وتفعيل دور محكمة قضاء الموظفين باعتبارها الجهة القضائية المختصة بطعون الموظفين.

## الهوامش :

للأطفال ، ط ١ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، ٢٠٠١ ، ص ٦ .

١٤ د. محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الوظيفة العامة والقرارات الإدارية والعقود الإدارية والمال العامة، دار الثقافة عمان ، ٢٠١٥ ، ط ٢ ، ص ١٣٨-١٣٩ .

١٥ د. علي خليل إبراهيم، جريمة الموظف العام الخاضعة الى التأديب في القانون العراقي ، دراسة مقارنة، الدار العربية، بغداد ، ص ١٠٣ .

١٦ دغازي فيصل مهدي ،شرح احكام موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ ، مطبعة العترة ،بغداد، ٢٠٠١ ، ص ٥٠ .

١٧ د. علي خليل إبراهيم، جريمة الموظف العام الخاضعة الى التأديب في القانون العراقي ، دراسة مقارنة، الدار العربية ،بغداد ، ص ١٠٣ .

١٨ حماية الافراد في مواجهة الاحراءات الادارية بغير الطريق القضائي ،من بحوث المعهد الدولي للعلوم الالرية ، بحث نقله الى العربية الاستاذ عادل محمود عبد الباقي، منشور في مجلة العلوم الادارية ع ١٤، ص ١٢ /نيسان ١٩٧٠ ، ص ٢٣٣ ، ص ٢٣٤ .

(١٩) وجه مجلس القضاء الأعلى بموجب اعمامه المرقم ٤٨٧ في ٦/٦/٢٠٢١ المحاكم المختصة الذي جاء فيه "لمقتضيات المصلحة العامة، ولزيادة ظاهرة عدم اسعاف المصابين جراء الحوادث المرورية من قبل المواطنين المارة او المتواجدين قرب محل الحادث، خشية تعرض المسعف او المبلغ عن الحادث للمساءلة القانونية، مما قد يهدد المصاب لخطر الوفاة، اقتضى توجيه المحاكم بضرورة التعامل مع المسعفين بالطريقة التي تجنبهم المساءلة القانونية او الاتهام بارتكاب هذا الحادث . حفاظا على ارواح المصابين وتشجيعا للمسعفين باتخاذ الإجراءات التي من شأنها الإسراع

١ منشور في الوقائع العراقية ، العدد ١٠١٩، تاريخ ١٣/٥/٢٠٠٨، ص ٨٧ .

٢ د.، عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة، ضمانات التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية ، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ٩٧ ،

٣ منشور في الوقائع العراقية ، العدد ٣٥٤، تاريخ ١٠/٤/١٩٦٠، ص ٢٤ .

٤ د. عاد حمود القيسي ، الوجيز في القانون الإداري ، ط ١ ، عمان ، دار وائل ، ص ١٥٨ ، ١٩٩٨ .

٥ أ. د. عبدالهادي ماهر ، الشرعية الإجرائية في التأديب ، ط ١ ، دار غريب للطباعة ، القاهرة ، ١٩٨٦ ، ٢٥٠ .

٦ أ. د. شاهين مغاوري محمد، المسألة التأديبية ، عالم الكتب ، القاهرة ، ص ٢٥٧ ، ١٩٨٤ .

٧ د. عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة، ضمانات التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية ، القاهرة، ٢٠٠٨ ، ص ٩٧ .

٨ د. علي جمعه محارب ، التأديب في الوظيفة العامة، اطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين الشمس ، ١٩٨٦، ص ٤٦٦ .

٩ د. سلام عبد الزهره عبدالله الفتلاوي، التحقيق الإداري وتوجيه العقوبات الانضباطية ، جامعة بابل ، ٢٠١١ .

١٠ أ. د. لفته هامل العجيلي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة ، مطبعة الكتاب ، بغداد ، ط ١ ، ٢٠١٣ ، ص ٦ .

١١ د. غازي فيصل مهدي ،شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ ، ص ٦٥ .

١٢ د. عمار عباس الحسيني ، اصول التحقيق ، المنشورات الحقوقية ، ص ٤٥ ، بدون سنة .

(١٣) عرف البعض من الفقه الحماية الجنائية بأنها : "الوسائل التي يقرها المشرع لحماية حق او مصلحة معينة" . ينظر : د. شريف سيد كامل : الحماية الجنائية

## ضوابط التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة

- ٢٧ الأستاذ عبد الامير العكيلي والدكتور سليم ابراهيم حربة ، اصول المحاكمات الجزائية، دار الكتب القانونية بيروت ، الجزء الاول أ ، نص المادة ٥١،٥٧ ،
- ٢٨ د .عمار عباس الحسيني ، اصول التحقيق ، مرجع سابق ، ص ٤٥ .
- ٢٩ د. رمزي طه الشاعر و د. رمضان محمد بطيخ ، الوجيز في القضاء الإداري والتأديب ١٩٩٣ ، الناشر دار الثقافة الجامعية ، ص ٢٥٥ .
- ٣٠ د. عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة استاذ القانون العام المنتدب لكلية الحقوق القاهرة ، ط ١ ٢٠٠٨ المرافعات الادارية والأثبات امام القضاء ص ٣٦٠ .
- ٣١ د . نصر الدين مصباح القاضي ، النظرية العامة الى التأديب في الوظيفة العامة ، ط ٢ دار الفكر العربي ، ص ٣٣٨ ،
- ٣٢ المادة (١٣٠) من قانون اصول المحاكمات الجزائية .
- ٣٣ المادة (١٥/ثانياً ) من قانون الأنضباط العراقي الحالي ، ط ١ ص ٢٢٠ .
- ٣٤ د.عمار عباس الحسيني ، اصول التحقيق الإداري ، مرجع سابق ، ص ٣٩ .
- ٣٥ أ.د.جمال ابراهيم الحيدري ، قانون العقوبات العراقي ببيروت ٢٠١٥ ، الفقرة ١ من المادة ١٦ ، ط ١ .
- ٣٦ الفقر (أ) من المادة (٢٢٧) من اصول المحاكمات الجزائية العراقي ، رجع سابق ، ص ١٥٥ .
- ٣٧ د. محمد زكي ابو عامر ، الاجراءات الجنائية ، منشورات الحلبي الحقوقية ، ٢٠٠٤ ، ص ١٦٤ .
- ٣٨ د ، غازي فيصل مهدي ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الأستراكي رقم (١٤) ، لسنه ١٩٩١ ، دار الكتب والوثائق ، بغداد ، ٢٠١٠ ، ص ٦٦ .

- بعملية الإسعاف وإنقاذ المصابين جراء الحوادث ، مع عدم المساس بالإجراءات التحقيقية الضرورية للحفاظ على حقوق الأطراف " . قرار القضاء هذا وان كان ذو طبيعة ادارية إلا انه سيسهم في تعزيز دور المسعفين وإنقاذ ارواح الاشخاص الذين يتعرضون الى حوادث مختلفة ، إذ ان هناك الكثير من الاشخاص تعرضوا الى المساءلة القانونية بعد اسعاف الجرحى اثناء الحوادث المرورية التي تشهدها المحافظات ، والبعض الآخر اودع التوقيف لأيام اضافة الى مساءلته عشائريا بسبب اسعاف اشخاص تعرضوا لحالات دهس او اغتيال ، دون التفكير بالتبعات القانونية . فالتوجيه هو دعوة للمواطنين للمساهمة في انقاذ ضحايا الحوادث المرورية المتزايدة وإشارة الى مؤسسات المجتمع المدني والقنوات الإعلامية والعشائر العراقية الكريمة الى تعضيد ومساندة هذا التوجه للمساهمة في انقاذ حياة المصابين وعدم مساءلة المسعفين قانونيا او مطالبتهم عشائريا .
- ٢٠ التحقيق الاداري وأثره ، مجلة المحقق لحلي للعلوم القانونية ، بيروت ، العدد ٢ ، السنة العاشرة ، ٢٠١٨ ص ١٧٩ .
- ٢١ عدل عليا ، رقم ١٠٩٨/٢٠٠٥ ، منشورات مركز القسطاس القانوني ، سنه ٢٠٠٥ .
- ٢٢ قانون انضباط موظفي الدولة العراقي ، المادة ١٠ ، لسنه ١٩٩١ .
- ٢٣ د . عمار عباس الحسيني ، اصول التحقيق ، ص ٣٤ .
- ٢٤ أ .د. عبدالعزيز عبدالمنعم خليفه ، الإجراءات التأديبية ، مرجع سابق ص ١٣ .
- ٢٥ د . عبدالعزيز عبد المنعم خليفه ، الإجراءات التأديبية مرجع سابق ص ٥٥ .
- ٢٦ د . عباس الحسيني ، اولا - ثانياً - ثالثاً ، مرجع سابق ، ص ٣٨ ، ص ٣٧ .

### قائمة المصادر:

#### أولاً: المراجع

- ١- أ.د. شاهين مغاوري محمد (١٩٨٤)، المسألة التأديبية، عالم الكتب، القاهرة، ٢٠٠٨.
- ٢- أ.د. جمال إبراهيم الحيدري، قانون العقوبات العراقي، بيروت، ٢٠١٥.
- ٣- الأستاذ عبد الأمير العكيلي والدكتور سليم إبراهيم حرية، اصول المحاكمات الجزائية، دار الكتب القانونية بيروت، الجزء الأول، بدون ذكر سنة.
- ٤- التحقيق الإداري وأثره، مجلة المحقق لحلي للعلوم القانونية، بيروت، ٢٠١٨.
- ٥- حماية الافراد في مواجهة الاجراءات الادارية بغير الطريق القضائي، من بحوث المعهد الدولي للعلوم الادارية، ١٩٧٠.
- ٦- د. غازي فيصل مهدي، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١، دار الكتب والوثائق، بغداد، ٢٠١٠.
- ٧- د. عاد حمود القيسي، الوجيز في القانون الإداري، عمان، دار وائل، ١٩٩٨.
- ٨- د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية، بيروت، ٢٠٠٦.
- ٩- د. عبد العزيز عبد المنعم، خليفة الإجراءات التأديبية، تأديب الموظف العام دار الفكر الجامعية الاسكندرية، بدون ذكر سنة.
- ١٠- د. عبد العزيز عبد المنعم، خليفة المرافعات الادارية والأدلة، عمان، دون ذكر سنة.
- ١١- د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الإجراءات التأديبية، عمان، ٢٠٠٩.
- ١٢- د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، القاهرة، ٢٠٠٨.

- ٣٩ د. علي جمعه محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٤٩٥-٤٩٦.
- ٤٠ د. نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة الى التأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق ص ٣٣٥.
- ٤١ د. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الاداري، مرجع سابق، ص ٥٣٨.
- ٤٢ د. عثمان سلمان العبودي، قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع عام ١٩٩١، الطبعة الأولى بغداد ٢٠١٠، ص ٤٠١.
- ٤٣ د. عمار عباس الحسيني، احوال التحقيق الإداري، مرجع سابق، ص ٦٣.
- ٤٤ د. عبدالعزيز عبد المنعم خليفة، المرافعات الإدارية والأدلة مرجع سابق، ص ٢٥٢.
- ٤٥ د. عبدالعزيز عبد المنعم خليفة، الإجراءات التأديبية، تأديب الموظف العام دار الفكر الجامعية الاسكندرية ط ١، ص ٨٣، ص ٨٤.
- ٤٦ د. سلمان الطماوي، قضاء التأديب، مرجع سابق ص ٣٢٦.
- ٤٧ د. عمار عباس الحسيني، اصول التحقيق الإداري، مرجع سابق ص ٣٢٧.
- ٤٨ د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، (الضمانات التأديبية) مرجع سابق، ص ٢٩١.
- ٤٩ د. علي جمعه محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار النشر والتوزيع عمان ٢٠٠٤ ط ١، ص ٥٣٨.
- ٥٠ د. عمار عباس الحسيني، اصول التحقيق الإداري، مرجع سابق، ص ٣٢٣.

## ضوابط التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة

٢٥- د. غازي فيصل مهدي ، شرح احكام موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ ، مطبعة العترة ، بغداد، ٢٠٠١ .

٢٦- عدل عليا ، منشورات مركز القسطاس القانوني ، سنة ٢٠٠٥ .

### ثانياً : التشريعات

- منشور في الوقائع العراقية ، العدد ٣٥٤ ، تاريخ ١٠/٤/١٩٦٠ ، ص ٢٤ .

- قانون اصول المحاكمات الجزائية الحالي رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١

- قانون انضباط موظفي الدولة العراقية (١٤) لسنة ١٩٩١ .

- قانون الأنضباط العراقي الحالي رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ .

- منشور في الوقائع العراقية ، العدد ١٠١٩ ، تاريخ ١٣/٥/٢٠٠٨ ، ص ٨٧ .

١٣- د . علي جمعه محارب ، التأديب الاداري في الوظيفة العامة ، دار المطبوعات الجامعية، الأسكندرية ، ٢٠٠٤ .

١٤- د . علي جمعه محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، دار النشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٤ .

١٥- د . محمد علي الخلايلة، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، الوظيفة العامة والقرارات الادارية والعقود الادارية والأموال العامة ، دار الثقافة عمان ، ٢٠١٥ .

١٦- د . نصر الدين مصباح القاضي ، النظرية العامة الى التأديب في الوظيفة العامة ، دار الفكر العربي ، بدون سنة .

١٧- د . عثمان سلمان العبودي ، قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام ١٩٩١ ، الطبعة الأولى ، بغداد ، ٢٠١٠ .

١٨- د . عمار عباس الحسيني ، اصول التحقيق ، المنشورات الحقوقية ، بيروت، ٢٠٠٦ .

١٩- د . غازي فيصل مهدي ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ .

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

٢١- د. عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة، استاذ القانون العام المنتدب لكلية الحقوق القاهرة ، ٢٠٠٨ .

٢٢- د. عبدالهادي ماهر ، الشرعية الإجرائية في التأديب ، دار غريب للطباعة ، القاهرة ، ١٩٨٦ .

٢٣- د. علي خليل ابراهيم ، جريمة الموظف العام الخاضعة الى التأديب في القانون العراقي ، دراسة مقارنة، الدار العربية ، بغداد ، بدون سنة .

٢٤- د. علي خليل ابراهيم ، جريمة الموظف العام الخاضعة الى التأديب في القانون العراقي ، دراسة مقارنة، الدار العربية ، بغداد ، بدون سنة .

