



عيب عدم الاختصاص في التحقيق الإداري للموظف واثره القانوني

م.د: حليلة خليف زغير

كلية اصول الدين الجامعة

الايميل الرسمي(haleema@ouc.edu.iq)

خلاصة

ان التحقيق الإداري هي من الضمانات التي قررها القانون للموظف في مواجهة السلطات الانضباطية وهو اجراء مهما تلجأ اليه السلطة الادارية من اجل الالام بالمخالفة التي ارتكبها الموظف وتحديد العقوبة المناسبة التي يجب فرضها عليه لذا من اهم ما يصيب التحقيق الاداري هو مدى صحة الاجراءات المحيطة بالتحقيق من اجل ضمان حقوق الموظف من جهة وضمان تطبيق القانون من جهة اخرى حيث ان التحقيق الاداري له اهمية بالغه في تأمين مصالح الموظفين الذين يشملهم التحقيق ويؤثر في مراكزهم القانونية حيث ان التحقيق الاداري يترتب عليه نتائج خطيرة وبالغة الاهمية تمس المركز القانوني للموظف ومن المعلوم ان الادارة وهي تقوم بالتمتع بسلطانها التقديرية في اجراء التحقيق الاداري والتي قد تؤدي الى فرض العقوبات الادارية التي تؤدي الى المساس بالمزايا والحقوق التي يتمتع بيها الموظف لذا كان من الافضل والاضمن ان يحاط هذا التحقيق بكافة الضمانات التي تحول دون الطعن باجراءاته الادارية وخاصة عيب عدم الاختصاص الذي قد يمس اجراءات التحقيق الاداري بدءا من تشكيل لجانه وانتهاء باصدار القرار الاداري. ولقد أوضح قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل تشكيل اللجنة التحقيقية وكيفية علمها واختصاصها وطبيعة التوصيات الصادرة منها .

كلمات مفتاحية : الاختصاص ، الموظف ، قانون

The Defect Of Lack Of Jurisdiction In The Administrative Investigation Of The Employee And Its Legal Impact

Dr. Halima Khalif Zughair

University College of Fundamentals of Religion

The official email: haleema@ouc.edu.iq((

Summary

The administrative investigation is one of the guarantees that the law decided for the employee in the face of the disciplinary authorities, and it is an important measure that the administrative authority resorts to in order to know the violation committed by the employee and to determine the appropriate punishment that must be imposed on him. Therefore, one of the most important things that affect the administrative investigation is the validity of the procedures surrounding the investigation in order Ensuring the rights of the employee on the one hand and ensuring the application of the law on the other hand, as the administrative investigation is of great importance in securing the interests of the employees who are included in the investigation and affects their legal positions, as the administrative investigation has serious and very important results that affect the legal status of the employee, and it is known that the administration is enjoying With its discretionary authority in conducting the administrative investigation, which may lead to the imposition of administrative penalties that lead to prejudice to the benefits and rights enjoyed by the employee, so it was better and safer that this investigation be surrounded by all

the guarantees that prevent the appeal of his administrative procedures, especially the defect of lack of jurisdiction that may affect the procedures of the administrative investigation. Starting from the formation of its committees and ending with the issuance of the administrative decision. The Amended Law of Discipline of State and Public Sector Employees No. (14) of 1991 clarified the formation of the investigation committee, its knowledge, its competence, and the nature of its recommendations.

Keywords: jurisdiction, employee, law

مشكلة الدراسة :

ان البحث العلمي باطارة القانوني والمالي بصورة عامة يحتاج في البداية الى تحديد اصل المشكلة مدار البحث ووضع المرتكزات العلمية التي يستند عليها التأصيل في وضع الحلول العلمية وفي هذه السياق تعددت مشكلة البحث بعيب عدم الاختصاص في تشكيل اللجان التحقيقية والاثار القانوني المترتب عليها

هدف البحث :

يهدف البحث الى معرفة الضمانه التي تحيط باجراءات التحقيق الاداري كما يهدف الى بيان الاثار التي ترتب على عيب الاختصاص الذي ورد في تشكيل اللجان التحقيقية وما ينتج عن ذلك من اثار سلبية في التوصيات الصادرة من اللجان التحقيقية .

منهجية البحث:

يقوم منهج البحث على أساس استقراء النص القانوني الذي غالبا ما يكون هو الركيزة التي ينطلق منها البحث القانوني لذلك فان منهجية البحث يقوم على استقراء نصوص قانون انضباط موظفي الدولة والذي بين لنا اهم الإجراءات التي فرضها القانون في تشكيل اللجان التحقيقية .

هيكلية البحث

لقد تم الاحاطه بموضوع البحث من خلال تقسيمه الى محورين تناولنا في المحور الاول ماهية التحقيق الاداري وتم تقسيمه الى البحث في اولا تعريف التحقيق الاداري واجراءاته اما ثانيا فبحثنا فيه السلطة المختصة بالتحقيق وعملها.

اما المحور الثاني تناولنا فيه عيب الاختصاص في التحقيق الاداري واثره القانوني وبحثنا فيها اولا عيب الاختصاص وماهيته القانونية اما ثانيا فتناولنا الاثر القانوني لعيب الاختصاص في التحقيق الاداري وفي ختام بحثنا تناولنا اهم الاستنتاجات والتوصيات التي توصل اليها البحث

المحور الاول

ماهية التحقيق الاداري

ان التحقيق الاداري تظهر اهميته في ان الادارة لا تستطيع ان تصدر قرارا تاديبيا بحق الموظف الا بعد القيام به ومن دونه فانها لا تستطيع مساءلة اي موظف في ثبوت الفعل او نفي الفعل المنسوب اليه حيث يعتبر التحقيق الاداري ضمانه مهمه للموظف يستطيع من خلاله انكار التهم الموجهه اليه، كما انه ضمانه في مواجهة الادارة ان لا تتعسف في استعمال سلطتها التقديرية في معاقبة ومساءلة الموظف الا بعد ان تقوم بكافة الاجراءات الشكلية التي اوجبها القانون، وان مخالفة الموظف لاحد واجباته الأساسية تطبق عليه مصطلح (الجريمة التأديبية) والانضباطية والتي وضع المشرع لها إجراءات يجب اتباعها لكي

يكون فعالا وواضحا وصحيحا و نتناول هذا في هذا المحور ماهية التحقيق الإداري من خلال بيان ماهية التحقيق الإداري بإجراءاته وسلطته المختصة .

اولا مفهوم التحقيق الاداري

1- تعريف التحقيق الاداري :

تعددت التعاريف التي قيلت حول ماهية التحقيق الاداري فلقد عرف بانه اجراء تمهيدي يهدف الى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم والتهم المنسوبة اليه⁽¹⁾. وعرف ايضا بانه الوسيلة الفاعلة لاثبات الحقيقة في نسبة الاتهام الى المحال للتحقيق او نفيه عنه ، وكذلك عرف بانه اجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفات الادارية او المالية او الجنائية بقصد الكشف عن فاعلها والتنقيب عن الادلة وتجميعها ثم تقديرها لتحديد مدى كفايتها في صحة اسناد المخالفة الى فاعل معين فالهدف منه الوصول الى الحقيقة واماطة اللثام عنها لتحديد مدى كفايتها الى احالة المتهم الى المحاكمة التأديبية او اقتراح توقيع جزاء اداري⁽²⁾.

كما عرفه جانب من الفقه الى تعريف التحقيق الاداري بانه الاجراءات التي تستهدف بيان المخالفات للواجبات بموجب القوانين النافذة وتحديد المسؤول عن ذلك وذلك بالقيام بسؤال الموظف عما هو منسوب اليه بواسطة الجهة المختصة التي اناط المشرع اليها سلطة اجراء التحقيق بعد ان يصدر اليها الامر من الرئيس المختص ، وتتبع بشأنه الاجراءات المقررة كافة وذلك بغية تيسير الوسائل للجهات الادارية بقصد الكشف عن الحقيقة مع تحقيق الضمان للموظف لكي يدافع عن نفسه عما موجه اليه كما عرفه جانب من الفقه بانه مجموع الاجراءات والوسائل التي يتبعها المحقق للوصول الى⁽³⁾ الحقيقة كما اتجه البعض في تعريف التحقيق الاداري بانه وسيلة الادارة في حماية المرفق العام من السلوك الوظيفي المنحرف وضمان حسن سير الادارة فيه ولها سلطة تقديرية في اعتبار هذا السلوك معيبا ا منحرفا بالشكل الذي يتطلبه مجازاة الموظف عنه.

2-اهمية التحقيق الاداري:

تتجلى اهمية التحقيق الاداري من خلال الى النظر اليه من ناحيتين فمن ناحية نجد اهميته بالنسبة للموظف في انه يمنح للموظف حق الدفاع عن نفسه ضد التهم الموجهة اليه كما انها تكون ضمانا للموظف من تعسف الادارة في معاقبته باجراءات شكلية نظمها القانون، اما من ناحية الادارة نجد الى اهمية في ان التحقيق الاداري ما هو الا وسيلة الادارة في ممارسة حقها في ضمان سير المرفق العام بانتظام واستمرار كما ان التحقيق الاداري ان يوفر للادارة سبل ممارسة رقابتها من خلال الوقوف على مواطن الخلل في جهازها الاداري من خلال بسط سيطرتها على كافة المرافق الادارية ومحاسبة الموظف اذا ما صدر منه اي تصرف يسيء الى الوظيفة العامة او ما يمس مراعاة الوظيفة.

وكذلك تبرز اهمية التحقيق الاداري بالنسبة للمجتمع بالنسبة الى سعي الادارة للحفاظ على المرفق العام بدوام سيره بانتظام واستمرار بعيدا عن الضرر الذي قد يصيب الموظف ما اذا كانت صدر تصرف من الموظف يسيء الى كرامه الموظف او اذا ما تعسفت الادارة في فرض العقوبة على الموظف دون اتباع الاجراءات الشكلية المضمونه التي نص عليها القانون⁽¹⁾

1-ماجد راغب الحلو ، دعوى القضاء الاداري ووسائل القضاء العام ، دار الجامعة العربية ، دار الجامعة العربية ، الاسكندرية ، ص 256.
2- انظر عبد العزيز منعم ، ضمانات التحقيق الاداري والمحاكمة التأديبية ، القاهرة ، ص 97 وكذلك انظر علي جمعة ، التأديب في الوظيفة العامة ، اطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعه عين شمس، ص 422
3- محمد سلمان الطماوي، القضاء الاداري ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ص 33

3- الاساس القانوني للقيام بالتحقيق الاداري:

تتحقق شرعية القيام بالتحقيق الاداري من النص عليه في المصادر التي اسست لمبدأ المشروعية حيث ان من اهم تلك المصادر الدستور الذي يعلو المصادر القانونية ويسمو على كافة المصادر الاخرى ويمكن ان نجد تلك الشرعية في ما نص عليه الدستور العراقي في المادة (19) التي كفلت حق الدفاع ووضحت ان حق الدفاع مقدس ومكفول كما اوضحت المادة ذاتها على ان لكل فرد الحق في ان يعامل معاملة عادلة في الاجراءات القضائية ولا شك ان ضمانه ان يكون التحقيق الاداري خاليا من العيوب هي من اهم الضمانات التي تمنح للموظف ،كما ان التشريعات القانونية قد جاءت ايضا لتكفل شرعية القيام بالتحقيق الاداري دون ان يصيبه عيب يمسه ومن اهم هذه التشريعات ما جاء باحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل الذي جاء منظما للاجراءات التأديبية ومن اهم هذه الاجراءات التحقيق الاداري حيث نجد ان المادة العاشرة (اولا) منه نصت على انه (على الوزير او رئيس الدائرة تأليف لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على ان يكون احدهما حاصلا على شهادة جامعية اولية في القانون)

اما بالنسبة للانظمة والتعليمات فان السلطة التنفيذية ممثلة بمجلس الوزراء هي المختصة باصدار الانظمة والتعليمات كما ورد في المادة (80\ثالثا) حيث نجد الكثير من الانظمة والتعليمات تاتي لتفويض احكام القوانين التي تختص بالتحقيق الاداري حيث تعالج الانظمة والتعليمات التي تصدرها الادارة التفاصيل التي لم يرد ذكرها في القانون.

ثانيا إجراءات التحقيق الإداري:

يمكن تعريف التحقيق الإداري بأنه مجموعة من الإجراءات التي يقوم بها سلطة معينة للوصول الى الحقيقة بتحديد المخالفة الإدارية او المالية او المسؤول عنها (4)

وعند الرجوع الى احكام المادة (4) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 نجد ان المشرع قد أوضح الزام الموظف بواجبات تتعلق بوظيفته يجب عليه مراعاة هذه الواجبات عند ممارسته للوظيفة التي تشغلها اما المادة (5) من القانون فقد حضرت بعض الاعمال ومنها الجمع بين وظيفتين بصفة اصلية او الجمع بين الوظيفة وبين عمل اخر او ممارسة الاعمال التجارية (5) ..الخ ويمكن اجمال اهم إجراءات التحقيق الإداري بما يلي :

1-احالة الموظف للتحقيق والاستماع الى شهادة الشهود:

ان اول إجراءات التحقيق هو احالة الموظف على التحقيق لكي تباشر اللجنة التحقيقية مهامها فالاحالة هي اول اجراءات التحقيق لذلك يجب القيام باحالة الموظف قبل القيام باي اجراء يتعلق بالتحقيق الاداري لذلك يجب ان تكون تلك الاحالة بناء على مخافة قانونية صدرت عن الموظف دون ان يدخل جانب الشبهة على اساس الضغينة او الحقد او النكاية بالموظف المحال الى التحقيق لذلك يجب اولا القيام باحالة الموظف ثم تباشر اللجنة اجراءاتها بالتحقيق ولا يجوز لاي لجنة تحقيقية القيام باي اجراء من اجراءاتها او افرض عقوبة على الموظف دون احالته اولا ولقد كان مجلس الانضباط العام الملغى قد اوضح ذلك بقوله (لا يجوز للجنة الانضباط ان تفرض عقوبة انضباطية على من حضر امامها باعتباره شاهدا دون ان يحال اليها بورقة اتهام اصولية) اما بالنسبة لتبليغ الموظف حيث يجب تبليغه من قبل اللجنة التحقيقية ولم يشر قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 الى الطريقة التي يتوجب من خلالها تبليغه بموجب الحضور الى التحقيق ولكن من الناحية العملية ان يجري تبليغه شفاهما في الموعد المحدد اذ كان الموظف

(4) محمد الدسوقي، الجراء الوظيفية، دار النهضة العربية، القاهرة 2002، ص15

(5) انظر المادة (4)(5) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 4 لسنة 1991

ضمن موقع عمل اللجنة التحقيقية اما اذا كان الموظف يعمل في دائرة أخرى بعيدة يجب ان يجري تبليغ الموظف بكتاب رسمي يرسل الى الدائرة التي يعمل فيها الموظف⁽⁶⁾ ولكي يكون التحقيق قد بني على صحة وموضوعية يجب على اعضاء اللجنة الانضباطية الاستماع الى شهادة الشهود ان وجدوا وخاصة اذا كانت لديهم شهادة عيانية كما يجب على اللجنة تحليف الشهود اليمين وان تتأكد من حقيقة شهاداتهم وان الشهادات قد جاءت من دون وجود حقد او ضغينة لكي يتم التأكد من مصداقيتهم وان ما يشهدون فيه بعيدا عن الحقد والضغينة وللموظف ان يطلب الاستماع الى شهود لان من حقه ان يرد على شهادته من شهد ضده كما يجب على اللجنة الاطلاع على المسندات والموايد والأوراق الثبوتية⁽⁷⁾ وبعد ادلاء الشهود بشهاداتهم يجب على اللجنة ان تستمع الى اقوال المتهم والتثبت مما لديه من اقوال ومن حق المتهم ان ينكر التهم الموجهة اليه وان يقدم كافة الادلة التي تثبت براءاته من التهم الموجهة اليه اما اذا اعترف المتهم بالتهم الموجهة اليه يجوز للجنة ان تاخذ بهذا الاعتراف او تتحقق من الادلة الثبوتية ان وجدت لتعزيز اعتراف المتهم⁽⁸⁾ وبعد ان تنتهي اللجنة من التحقيق يجب عليها تدوين كل ماتم امامها من اوال المتهم وتدوين افادة الشهود وكذلك كافة المستمسكات والادلة الثبوتية ولقد أوضحت الفقرة ثانيا من المادة العاشرة من قانون انضباط موظفي اللجنة التحقيقية ان تحرر محظرا بما اتخذته من إجراءات وما سمعته من اقوال مع توصياتها المسببة وبعد المداولة التي تجريها تتخذ اللجنة توصياتها على ان تكون تلك التوصيات مسببة⁽⁹⁾.

2- السلطة المختصة بالتحقيق الإداري واجراءاتها

يتناول في هذه الموضع من البحث السلطة المختصة بالتحقيق الإداري وعملها

1- الجهة المختصة باللجنة التحقيقية

ان الجهة المختصة التي تتولى التحقيق تتألف بقرار من الوزير المختص ورئيس الدائرة ضمن حدود وزارته وعبارة (الوزير المختصة) تشمل أيضا حسب نص المادة (1/أولا) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام لسنة 1991 رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة⁽¹⁰⁾.

كما ان رئيس الدائرة له صلاحية تأليف اللجنة التحقيقية وقد عرفت المادة أولا بانه (وكيل الوزارة او من هو بدر فيه من أصحاب الدرجات الخاصة فمن يديرون تشكيلا معنيا او المدير العام او أي موظف اخر يخولة الوزير صلاحية من العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون) ولذلك يمكن ان نوضح ان رئيس الدائرة وكيل الوزارة ومن هو بدرجة وكذلك المدير العام و الموظف المخول من الوزير اما قوام اللجنة التحقيقية ثلاثة (رئيس وعضوان ويجب ان يكون كل من رئيس وأعضاء اللجنة التحقيقية من ذوي الخبرة والقدرة على التحقيق والقيام به على اتم وجه وشرط ان يتوافر فيه كلا من الأعضاء والرئيس من المختصين في التهم التي تسبب الى الموظف ولقد اشترط القانون ان يكون احد أعضاء اللجنة مختصا بالقانون أي حاصل على شهادة قانونية .

ب- اجراءات التحقيق الإداري :

حسب ما نص عليه قانون انضباط موظفي الدولة المادة العاشرة (تتولى اللجنة المشكلة التحقيق تحريريا مع الموظف المحال عليها ولها في سبيل اداء مهمتها سماع وتدوين اقوال الموظف والشهود والاطلاع

(6) علاء إبراهيم، مبدأ حيادية اللجنة التحقيقية في القانون العراقي، بحث منشور في مجلة رسالة الحقوق، كليه القانون جامعة كربلاء، العدد الأول 2010،

(7) احمد الموافي، نظام التأديب، دراسة نصية، دار النهضة العربية، ص51

(8) انظر المادة العاشرة الفقرة (2) من قانون انضباط موظفي الدولة

(9) التسبب (يقصد به الحجج الواقعية والقانونية التي يستند اليه الحكم)

(10) المادة أولا من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام لسنة 1991

على جميع المستندات والبيانات التي ترى ضرورة الاطلاع عليها وتحرر محضرا تثبت فيه ما اتخذته من اجراءات وما سمعته من اقوال مع توصياتها المسببة (حيث مما تقدم نجد ضرورة ان تقوم اللجنة بالتحقيق مع الموظف حيث يعد التحقيق من اهم الضمانات التي اعتبرها القانون من النظام العام والذي لا يجوز ان تخالفة بحيث لا يجوز اصدار اي قرار بالعقوبة على الموظف الا بالتحقيق وبخلاف ذلك يعد القرار الصادر بالعقوبة مخالفا للقانون ويمكن الطعن فيه بالبطلان وتقوم اللجنة المختصة بالتحقيق بالاطلاع على كافة الاوراق والمستندات المتعلقة بالمخالفة المرتكبة من قبل الموظف ويجب عليها التأكد من صحة الاوراق والمستندات كما عليها اجراء المعاينة لحالة الاشياء والاشخاص والاماكن التي تكون لها علاقة بالمخالفة المتهم بها الموظف وسماع الشهود كما يجوز للجنة التحقيق ان توصي بسحب يد الموظف والذي يعني منع الموظف من القيام باعمال وظيفته طول فترة قيام اللجنة بالتحقيق مع الموظف

ج-توصيات اللجان التحقيقية :

بعد انتهاء فترة التحقيق مع الموظف وفقا للقانون تنظم محضرا تثبت فيه ما اتخذته من اجراءات وما سمعته من اقوال مع التوصيات المسببة حسب ما ورد في قانون انضباط موظفي الدولة في المادة (8) تقوم بارسال المحضر وما انتهى اليه التحقيق الى الجهة التي ينتسب اليها الموظف لكي تتخذ القرار المناسب بشأن التحقيق اما بتصديق التوصيات وفرض العقوبة او تعديلها او الغائها او اعادة التحقيق اذا ما وجد خلا او عيبا شكليا او جوهريا وهذا كله يرجع الى السلطة التقديرية للادارة للسلطة التأديبية ،ان اللجنة التحقيقية في توصياتها لا تخرج عن ثلاث حالات

1- اما بعدم مساءلة الموظف وغلق التحقيق بحقة بعد ان تبين فيه من الأدلة المقدمة ان الموظف المحال عليها لم يرتكب الفعل المسند اليه (11)

2- ان تتخذ توصياتها بفرض احدى العقوبات المنصوص عليها في المادة (8) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام بعد ان تجد ان الأدلة كافية لمساءلة الموظف

3- ان توصي بإحالة الموظف الى المحاكم المختصة اذ رات ان فعل الموظف المحال عليها سيشكل جريمة نشأت عن وظيفة او ارتكبها بصفة رسمية (12) ومما يجب الاشارة اليه ان ما توصي به اللجنة التحقيقية المشكلة بموجب قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي غير ملزمه للوزير او رئيس الدائرة كما انه لا تعد قرارا اداريا لعدم ترتيب اي اثر قانوني على هذه التوصيات كما ان للوزير او رئيس الدائرة الاخذ بهذه التوصيات او تعديلها او اهمالها وبالتالي لا يجوز الطعن بتوصيات اللجان التحقيقية الخاصة بفرض العقوبات التأديبية ولكن يجوز الطعن بقرارات فرض العقوبة التأديبية

المحور الثاني

ماهية عيب الاختصاص في التحقيق الإداري واثاره القانونية

نتناول في هذا المبحث عيب الاختصاص الذي يلحق بقرار تاليف اللجنة التحقيقية حيث يعد ركن الاختصاص من اهم الاركان الذي يحيط بقرار تاليف اللجنة التحقيقية وهذا العيب الوحيد الذي يتعلق بالنظام العام فمن المعلوم ان قرار تاليف اللجنة التحقيقية هو قرار اداري وهي من احدى الوسائل التي تستطيع من خلالها الادارة ممارسة سلطتها التقديرية حيث ان القرارات الادارية بشكل عام هي من الوسائل الفاعلة التي تستطيع من خلالها الادارة ان تفصح عن ارادتها الملزمة والتي من خلالها تستطيع ان تحقق الباهدات التي تبغ الوصول اليها ومن هذه الاهداف محاسبة الموظف المسئ والمقصر في عمله وفرض العقوبة التأديبية بحقه ،وقبل الاحاطه بعيب الاختصاص الذي يصيب التحقيق الإداري يجب علينا الإحاطة

(11) عبد الفتاح حسن ،ضمانات التأديب في الوظيفة العام ،بلا ،1964،ص51

(12) انظر قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991

بما هي الاختصاص وما هي العيوب التي يمكن ان تلحق به وكذلك الإشارة الى الآثار القانونية التي تنبع عن هذه العيب .

اولا ماهية عيب الاختصاص:

يقصد بالاختصاص القدرة القانونية على مباشرة عمل اداري معين جعله المشرع من صلاحية سلطة او هيئة او فرد معين والجهة المختصة بإصدار القرار هي التي من قرر لها المشرع صلاحية إصداره فالمشرع يقوم بتوزيع الاختصاص في الاجهزة الادارية مع التأكيد على مراعاة المستويات الادارية والوظيفية وكذلك يجب ان يراعى طبيعة الاختصاص⁽¹³⁾.

كما ان الاختصاص عرف (الصلاحية التي تتمتع بها سلطة الإدارة لاتخاذ اجراء ما او القيام بعمل من الاعمال القانونية حيث ان الإدارة لا تستطيع اتخاذ اي قرار اداري مالم يمنحها المشرع صلاحية اصدار مثل هذا القرار⁽¹⁴⁾).

ومن اهم العيوب التي تصيب ركن الاختصاص ان يصدر بالقرار ممن لا يملك الاختصاص باصداره حيث ان القرار يجب ان يصدر من أعضاء السلطة الإدارية الذين منحهم القانون الحق بإصداره فإذا اصدر القرار من شخص غير مختص فانه يكون مصاب عدم الاختصاص ومعرضا للإلغاء بمجرد الطعن فيه⁽¹⁵⁾ ويعد عيب الاختصاص من اول العيوب التي اخذ بها مجلس الدولة القريني للطعن بالإلغاء وذلك لاهميته⁽¹⁶⁾.

وركن الاختصاص هو كذلك الوحيد من اركان القرار الإداري الذي يتعلق بالنظام العام مما يعني ان للقاضي الإداري حق التعرض له من تلقاء نفسه في حالة الطعن على القرار ولو لم يقم الفرد المدعي باثارته في عريضة الدعوى، ويأخذ عيب عدم الاختصاص احدى الصورتين اما يكون

أولاً- عدم اختصاص الإيجابي / وذلك بان يقوم مصدر القرار باصدار القرار في اختصاص لم يسند اليه

ثانياً - عدم الاختصاص السلبي/ وذلك ان يتمتع صاحب السلطة في اصدار القرار عن إصداره واعتقاده منه انه لا يدخل في نطاق اختصاصه في حين انه من اختصاصه، وعيب عدم الاختصاص العيوب التي اعتمدها القضاء الإداري في إلغاء القرار الإداري وقد تصل في بعض الأحيان الى اعتبار القرار كأنه لم يكن لذلك حظي عيب عدم الاختصاص بالاهمية الكبيرة ولقد شبه كثيرا من فقهاء القانون الإداري (ركن الاختصاص) في القانون الإداري بفكرة الاهلية في القانون الخاص لان كلتا الفكرتين متعلقان بقدرة مباشرة تصرف قانوني معين⁽¹⁷⁾

وفي نطاق بحثنا يتحدد حول عدم الاختصاص في اللجنة التحقيقية وفي القرار الصادر يتألف تلك اللجنة حيث سبق وان بينا ان القانون قد حدد على وجه الحصر الجهات المختصة بتأليف اللجنة التحقيقية وهي الوزير المختص ورئيس الدائرة المختصة ضمن الوزارة والموظف المخول من الوزير كما تشمل حسب نص المادة (1\اولا) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام لسنة 1991 المعدل رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة ومثالها امانه بغداد ، كما تشمل رؤساء الهيئات المستقلة سواء من كان منهم بمستوى وزير او وكيل وزارة ، كما تشمل رئيس مجلس النواب ورئيس مجلس القضاء الاعلى وكذلك يعد رؤساء

(13) جمال الدين سامي، أصول القانون الإداري، شركة مطابع القوي، القاهرة، ط1، ص27 وكذلك انظر محمد عبد المحسن، القانون الإداري

الكويتي، جامعة الكويت، ط1، ص144.

(14) ناصر الزبيدي، سحب وإلغاء القرار الإداري، دراسة مقارنة، جامعة الكويت، ط1، ص301.

(15) احمد علي ياسين، القانون الإداري، جامعة الكويت، ط1، ص182.

(16) كنعان نواف، القانون الإداري، دار العلمية، عمان الأردن، ط1، 2001.

(17) محسن خليل، القضاء الإداري اللبناني، منشورات زين الحقوقية، ط1، بيروت، ص104.

الدوائر في الجهتين المذكورتين او من يخولونهم من الموظفين اختصاص فرض العقوبات المنصوص عليها في القانون ويعدون رؤساء دوائر لاغراض تطبيق احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام لسنة 1991 المعدل اذا ما توافرت فيهم الشروط القانونية التي ذكرها القانون⁽¹⁸⁾

1- الوزير: وله ان يفرض اي عقوبة من العقوبات المذكورة في المادة (8) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام على اي موظف من موظفي وزارته عدا الموظفين الذين يشغلون وظيفه مدير عام فما فوق فليس له ان يفرض عقوبات عليه المشترك اليه في الفقرات (اولا ، ثانيا ، ثالثا) من المادة الثامنة الا بشرط ان يراعى احكام المادة العاشرة من القانون والتي توجب تشكيل لجنة تحقيقية .

2- رئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة :ويعد بمثابة الوزير بالنسبة لمنتسبي دائرته كما انه يملك الصلاحيات نفسها التي يملكها الوزير وحس ما تم ذكره في الفقرة اولا.

3- رئيس الدائرة : ويقصد به رئيس الدائرة المرتبطة بوزارة وقد اشار قانون انضباط موظفي الدولة رقم (14) لسنة 1991 في المادة اولا فقرة ثانيا منه الى تعريف رئيس الدائرة بانه وكيل الوزارة ومن بدرجة من اصحاب الدرجات الخاصة ممن يديرون تشكيلا معيناً والمدير العام او اي موظف اخر يخوله الوزير صلاحية فرض العقوبات .. وبعد النظر في النص المذكور يتوضح لنا المقصود برئيس الدائرة

أ- وكيل الوزارة ومن هو بدرجة من اصحاب الدرجات الخاصة ممن يديرون تشكيلا معيناً ، والمعروف ان وكيل الوزارة اما ان يعين اصالة او وكالة ، وان يشغل وظيفة اخرى بمستوى وظيفه وكيل الوزارة مثل المحافظ ورئيس الجامعة

ب- المدير العام: ان وظيفة المدير العام من الوظائف العليا التي يتم التعيين فيها من مجلس الوزراء كما تعد من الوظائف التي تكون بمستواها في السلم الاداري مثل وظيفة عميد الكلية مثلا ولكن بشرط ان يكون المدير العام ومن هو بمستواه رئيسا اعلى لعدد من الموظفين المرؤسين حتى يستطيع فرض العقوبة الانضباطية بحقهم فاذا لم يكون بمثل هذا المستوى ومثل هذا المعنى فانه لا يحسب رئيس الدائرة

ج- الموظف المخول من الوزير : والتحويل من قبل الوزير هنا اما ان يكون مقرونا بالاسم وعنوان الوظيفة فيصبح تحويلا شخسيا وقد يكون مقرونا بعنوان الوظيفة فقط ففي الحالة الاولى ينتهي التحويل اذا نقل الموظف المسمى من وظيفته التي كان يمارسها وقت التحويل هذا واننا نرجوا ان لا يوجد مثل هذا التحويل في الادارات الحكومية لا علو السلطة الانضباطية في السلم الاداري يعد من اهم الضمانات للموظف ويمنع في التعسف في اصدار العقوبات الادارية على الموظف .

4- رئيس الجمهورية : نصت المادة (24) اولا من قانون الانضباط النافذ على (انه لرئيس الجمهورية سلطة تخوله فرض ايا من العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون على الموظفين التابعين له . نرى مما تقدم ان قرار الاحالة الى التحقيق بامر من الرئيس الاداري له اهمية كبيرة وهذه الاهمية تتمثل بانها نقطة تحول لها تاثير كبير في حياة الموظف لذلك نرى ان المشرع كان موفقا عندما حدد الجهات التي لها احالة الموظف الى اللجنة التحقيقية لكي لا نكون امام حالات تعسف وشطط من قبل الادارة عندما تمارس سلطتها التقديرية ، لذا يمكن ان نقول في هذه الحالة ان اي جهة تحيل الموظف الى التحقيق ولم يكن لها صلاحية الاحالة فانها تكون قد خالفت نصا صريحا في القانون حيث ان المشرع قد اوضح من لها حق الاحالة حيث منح هذا الاختصاص الى جهات قد نص عليها القانون فاي عيب يصيب هذا الركن فان قرار الاحالة يكون باطلا وتبطل من خلاله كافة الاجراءات التي بني على هذا القرار فما بني على باطل فهو باطل وعيب الاختصاص تصيب القرار في احد عناصره وذلك كالاتي:

(18) انظر قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 وكذلك انظر غازي فيصل، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة العراقي ، منشورات جامعة النهرين ، بغداد، 2012.

1-العنصر الشخصي في الاختصاص :ونقصد به الاشخاص الذين يجوز لهم دون غيرهم اصدار القرارات الاداريةحيث يجب ان يصدر القرار الاداري من الشخص او الهيئة التي حددها المشرع وبالتالي يجب ان يكون القرار الصادر من اصدار القرار له وجود قانوني وسلطة للتعبير عن ارادة الدولة ويرتبط الكلام عن الاختصاص ببيان بعض القواعد القانونية التي تحيط به ومن ابرز هذه القواعد ما معروف بالقانون وما يسمح به من التفويض حسب القانون حيث في بعض الاحيان يمنح القانون لصاحب الاختصاص الاصيل بان يفوض جانب من اختصاصاته سواء في قرار تاليف اللجنة التحقيقية او في مسائل اخرى الى شخص اخر والقاعدة المقررة في التفويض هو ان يكون جزئيا وان يكون هناك نص قانوني قد اتاح بالتفويض هذا ما هو واضح بخصوص القواعد المخصصة بالنسبة لقانون انضباط موظفي الدولة بخصوص تأليف او تشكيل اللجنة التحقيقية .

2-العنصر الموضوعي في الاختصاص: ونقصد به الاشخاص الذين يجوز لهم ممارسه الاختصاصات التي حددها لهم القانون والذي اناط لهم حق ممارستها وفي حاله ما اذا تجاوزوها او اصدروا قرارا لا يدخل من ضمن اختصاصهم كان قرارهم معيبا بعبء عدم الاختصاص وحيث ان المشرع يحدد الاختصاص اما بان يعهد بسلطة اصدار القرار الاداري لفرد بذاته او ان يعهد بهذا الاختصاص الى هيئة معينه وقد يخول المشرع عدة اشخاص او هيئات بممارسة اختصاص معين على حدة وفي هذه الحالة تمارس كل هيئة اختصاصها دون حاجة الى استئذان او مصادقة السلطات الاخرى فاذا ما حصل اي تجاوز من اي هيئة او اعتداء من شخص على اختصاص الهيئات الاخرى عد ذلك عيبا في الاختصاص ولقد اوضح المشرع في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14 لسنة 1991) الاشخاص الذين يحق لهم تشكيل اللجان التحقيقية واحالة الموظف على التحقيق فاي شخص يمارس هذا الحق من غير ما ذكره القانون عد قراره معيبا بعبء الاختصاص

3-العنصر الزماني في الاختصاص:

للشخص الاداري سواء كان فردا او هيئة ادارية او مجلس معين نطاق زمني يستطيع من خلال هذا الاطار الزمني ممارسة اختصاصاته التي حددها له القانون فاذا اتخذ الموظف معينا قرارا في غير الفترة الزمنية التي يكون فيها مختصا باصدار القرار سيكون قراره معيبا بعبء عدم الاختصاص فالاختصاص محدد باجل او وقت معين ينتهي بانتهاء هذا الوقت او الاجل .

فاذا قام الموظف باختصاص معين في الوقت الذي انتهى فيه صفته كموظف عام لانتهاء خدمته او لفصله او لاستقالته من العمل فان القرارات الصادرة عنه في هذه الاحوال تكون متضمنة اعتداء على من يخلفه في هذه الوظيفة وتكون قراراته مشوبة بعبء عدم الاختصاص الزمني اذ ان المشرع نص على عدم جواز ممارسة الادارة لاختصاصاتها اذا ما انتهى الاجل المحدد لها وبالتالي كل قرار يصدر بعد فوات الاجل يعد باطلا وقد ينص القانون في بعض الاحيان على ميعاد زمني لقيام الادارة بعمل معين فاذا ما تراخت ولم تقم به ولم تباشر اختصاصاتها الابد فوات المدة ستكون قراراتها معيبة بعبء عدم الاختصاص الزمني .

4-العنصر المكاني في الاختصاص :

يتحدد النطاق المكاني من خلال ما حدده المشرع من نطاق مكاني لا يجوز لرجل الادارة ان يتجاوزه عندما يمارس اختصاصاته حيث لا يجوز لاي موظف تخطي حدود هذا الاختصاص ويعرف عدم الاختصاص المكاني (عدم قدرة رجل الادارة على اتخاذ قرارات تقع خارج منطقه اختصاصه الاقليمي فلا يجوز لمحافظة بغداد مثلا ان يصدر قرارا يدخل باختصاص محافظة بغداد)وبالكلام عن اعمال اللجان التحقيقية فلا يجوز ان يصدر قرارا بالا حاله الا من الشخص الاداري الذي يتعلق عمل الموظف اليه او المنسوب الى دائرته فلا يجوز ان يصدر قرارا بالا حاله من شخص لا يدخل من ضمن النطاق الاقليمي

لعمل الموظف المنسوب اليه الاساءة بتصرف معين فاذا ما اصدر مثل هذا القرار كان القرار معيبا بعيب عدم الاختصاص المكاني ولم تترتب عليه اي اثار قانونية وكانت نتيجته البطالان

ثانيا الاثر القانوني لعيب عدم الاختصاص في التحقيق الإداري:

نتناول في هذه الموضع من البحث الاثر القانوني لعيب عدم الاختصاص الذي يعيب اللجنة التحقيقية وبادئ ذي بدء فان قانون انضباط موظفي الدولة قد أوضح للجهة المختصة بتأليف اللجنة التحقيقية حيث أوضحت المادة (10) البند (أولا) من القانون بانه (على الوزير او رئيس الدائرة تأليف لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على ان يكون احدهم حاصلا على شهادة جامعية أولية في القانون فالقرار الاداري يجب ان يصدر من جهة مختصة لذلك قبل ان تتناول الاثر القانوني لصدور القرار الاداري من جهة غير مختصة يجب ان تتناول الاثر القانوني لصدور القرار من جهة مختصة وماهي الاثار التي تترتب على كلا من الحالتين⁽¹⁹⁾

1- صدور القرار من الجهة المختصة واثره القانوني:

ان صدور القرار من جهة ذات اختصاص يقبه من اي محاولة للطعن به حيث ان الاختصاص هو من النظام العام الذي يجوز الطعن به من اي جهة حتى لو لم يثرها المدعى ، ومن المعلوم ان المشرع جعل اصدار القرار الاداري من اختصاص سلطة او هيئة ، مراعيًا في ذلك الاختصاصات الوظيفية ومراعاة للمستويات الادارية وعليه لكي يكون القرار صحيحا ومشروعا يجن ان يقوم به من يملك اصداره وبصدور القرار الاداري فانها تكون واجبة النفاذ كما انها تؤثر في المركز القانوني للموظف وعليه يجب ان يتوافر في القرار الاداري كافة عناصر الاختصاص وهي (العنصر الشخصي الذي يتعلق بتحديد الافراد الذين يجوز لهم اصدار قرارات إدارية والعنصر الموضوعي المتعلق بتحديد القرارات الإدارية التي يجوز للعضو الإداري ان يصدرها وكذلك العنصر الزماني وذلك بتحديد الوقت الذي يجوز خلاله اصدار القرار الإداري وأخيرا العنصر المكاني وذلك بتحديد الدائرة المكانية التي يمكن لرجل الإدارة ان يباشر اختصاصه منها⁽²⁰⁾

2- صدور القرار من جهة من غير ذات اختصاص:

يتخذ عدم الاختصاص بالنسبة للقرار الاداري صورتين احدهما عدم الاختصاص الايجابي والصورة الثانية عدم الاختصاص السلبي ونقصد بالحالة الاولى بان يصدر القرار من جهة او عضو لم يسند اليه اختصاص اصداره الا اليه وقد يكون عدم الاختصاص سلبيا ونقصد بهذه الحالة الثانية ان تمتنع جهة ادارية اة عضو اداري من اتخاذ قرار معين اعتقادا منها انه لا يدخل في نطاق اختصاصها في حين انها صاحبة اختصاص باصداره، وتعد القرارات الادارية غير المشروعة قابلة لالغاء لا بالنسبة الى المستقبل فحسب يل بالنسبة الى الماضي كذلك اذ ان القرارات الباطلة كقاعدة عامة لا تنشئ حقوقا للافراد كما ان الالغاء او السحب بالنسبة للقرار غير المشروع هو نتيجة لعدم مشروعيته يسمح للإدارة بان تفعل عن طريقها ما يستطيع ان يفعله قاضي الالغاء فيما لو طعن في القرار المعيب فلا معنى لمنع الإدارة من الغاء قراره مصيره الطبيعي الالغاء امام القضاء بالاضافة الى مقتضيات العمل الاداري يكون من خلال تمكين الرئيس الاداري من التعقيب والرقابة على اعمال الرؤس والغاء قراراته المعيبة وعلى هذا الاساس بنيت احكام التظلم الرئاسي والولائي، ولقد كان مجلس الدولة الفرنسي ذهب الى تخويل الإدارة الغاء وسحب القرارات غير المشروعة في كل وقت ومهما مضى من الوقت الا انه عدل عن ذلك وقيد حق الغاء او سحب القرارات غير المشروعة بان يتم من خلال مدة معينة فاذا انقضت تلك المدة يجب على الإدارة في

(19) انظر المادة (10) من البند أولا من قانون انضباط موظفي الدولة رقم 24 لسنة 1991 وكذلك انظر عبدالله عبد الغني بسيوني، التفويض في

السلطة الادارية، الدار الجامعية ، بيروت ، 1986، ص 45

(20) ماهر صالح الجبوري ، القانون الاداري ، مطبعة ماهر بغداد العراق ، ط1، 1989

هذه الحالة معاملة القرار غير المشروع كأنه قرار سليم حيث ان الادارة ملزمة بازالة القرار غير المشروع وما ترتب عليه من اثار حيث ان مشكلة القرارات الادارية غير المشروعة تنحصر في اعدامها باثر رجعي لان القرارات غير المشروعة لا يمكن ان تولد حقوقا وبالتالي لا محل لان تتركها تعيش فترة معينة وترتب خلالها اثارا معينة⁽²¹⁾ ولكن يجب في هذه الحالة ان نفرق بين الخطا المادي وبين الخطا القانوني فالخطا المادي هو ما يمكن تصحيحه في كل وقت ومثل ذلك الخطأ في الكتابة او النقل واما الخطأ القانوني فهو الخطأ الذي يصيب القرار الاداري فيجعله معيبا مما يعرضه للطعن بالغاء من ذوي الشأن وبالتالي فانه معرض للسحب من جانب الادارة في الوقت الذي حدده القانون . ويجب ان اوضح في هذه الحالة ان مصير القرار الاداري بعد صدوره لا يكون الا على ثلاث حالات وهو اما ان يكون القرار الاداري نافذا وذلك في حال كون القرار الاداري الصادر سليما لا يشوبه اي عيب يذكر اما اذا كان القرار الاداري قد خرج عن مبدأ عن مبدأ المشروعية واصبح قرارا غير مشروع وقابلا للابطال لذلك ان القرار الغير المشروع قد حصل له خلل في احد اركانه والمنعقدة بقواعد الاختصاص التي تتعلق باصداره دون ان يكون سبب في هدر ركن القرار كلية ويعني ذلك ان القرار الاداري القابل للابطال يستند في وجوده احكام القانون ولكن هذا القرار تشوبه نواقص او مخالفات تتعلق بكيفية اصدار القرار الاداري ومخالفة الاصول المقررة قانونا حيث انه قابلا للابطال لكنه موجود فعليا كما انه ينشئ حقوقا لصاحب العلاقة اي ان القرار الباطل منتجا وناظرا حتى يصدر امر بالغائه من الجهة ذات الاختصاص وصدور القرار الباطل القابل للالغاء بمثابة القرار السليم بعد فوات المدة المحددة الا ان هذه القاعدة انما ترد بالنسبة للقرارات الفردية اما القرار التنظيمي الذي يحتوي قواعد عامة مجردة فهناك عدة وسائل تمنع ترتيب مثل هذا الاثر ولا يجعلها على قدم المساواة مع القرارات التنظيمية التي تكون سليمة من العيوب اذ يجوز للأفراد الطعن بالقرارات الفردية الصادرة استنادا على قرارات تنظيمية معيبة ثم الدفع بعدم مشروعيتها امام القضاء.

3- العيب الذي يصيب قرار اللجنة التحقيقية :

سبق وان وضحنا ان القانون قد حدد وعلى وجه الحصر الجهات المختصة بتأليف اللجنة التحقيقية وهي (الوزير) المختص ورئيس الدائرة ضمن نفس الوزارة وبذلك فهو يتعلق باختصاص قانوني محدد قد حددته نصوص قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام بحيث جاءت نصوصه محيطة بكيفية تأليف اللجنة التحقيقية وكذلك من له الحق باحالة الموظف الى اللجنة التحقيقية لكي يكون ذلك احدي الضمانات التي منحها القانون للموظف فلا يجوز تجاوزها او الاتفاق على ما يخالفها وتعد هذه الضمانات سورا منيعا للموظف اما محاولة الادارة متمثلة بسلطتها التقديرية ان تتعسف في فرض العقوبة على الموظف دون ان يكون له حق الدفاع عن ما نسب اليه من افعال او اقوال كذلك ان اجراءات اللجنة وكما اوضحها القانون يجب ان تكون قد نظمت باجراءات اصولية من تنظيم محضرا بالتحقيق وسماع افادة الشهود والاطلاع على المستندات والوثائق لذا السؤال المطروح هو ما حكم صدور قرار تأليف اللجنة التحقيقية من غير الجهة المختصة التي نص القانون عليها وما هو نوع العيب الذي يعيب ركن الاختصاص والجواب هنا هو ان صدور قرار تأليف اللجنة التحقيقية من غير الجهة المختصة قرار معيب يعيب الاختصاص البسيط لانه وقع داخل أجهزة السلطة التنفيذية وبالتالي فان مثل هذا القرار يولد مريضا ولكل ذي مصلحة ان يطعن فيه بالالغاء امام القضاء اما اعمال اللجنة التحقيقية وما يصدر منها من عقوبات فيجب ان نوضح ان ما بني على باطل فهو باطل وبالتالي لا يعتد بقرارات او اعمال اللجنة التحقيقية وبالتالي يبطل أي قرار صادر من اللجنة ويجب الإشارة الى ان القرار الباطل يعتبر صحيحا وناظرا باثارة القانونية ويكون قائما ما لم يتم الغائه او سحبه او حكم بطلانه من قبل القضاء .⁽²²⁾

(21) منها محمود فؤاد ، القانون الاداري ، دار المعارف الاسكندرية ، ط 2 ، 1965، ص 65 وكذلك انظر ابراهيم محمود ، وسائل الادارة في انهاء قراراتها ، مجلة الحقوق ، الكويت ، العدد الرابع ، 1994، ص 174.

(22) غازي فيصل ، التحقيق الإداري ، دون للطباعة والنشر ، ط 1، ص 15.

الخاتمة

بعد انتهاء بحثنا الموسوم (عيب عدم الاختصاص من في التحقيق الإداري للموظف واثره القانوني) توصلنا الى عدة نتائج وتوصيات منها:

النتائج

1- ان التحقيق الاداري تظهر اهميته في ان الادارة لا تستطيع ان تصدر قرارا تاديبيا بحق الموظف الا بعد القيام به ومن دونه فانها لا تستطيع مساءلة اي موظف في ثبوت الفعل او نفي الفعل المنسوب اليه حيث يعتبر التحقيق الاداري ضمانه مهمه للموظف يستطيع من خلاله انكار التهم الموجهه اليه، كما انه ضمانه في مواجهة الادارة ان لا تتعسف في استعمال سلطتها التقديرية في معاقبة ومساءلة الموظف الابد ان تقوم بكافة الاجراءات الشكلية التي اوجبها القانون

2- عرف التحقيق الاداري الوسيلة الفاعلة لاثبات الحقيقية في نسبة الاتهام الى المحال للتحقيق او نفيه عنه، وكذلك عرف بانها اجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفات الادارية او المالية او الجنائية بقصد الكشف عن فاعلها والتنقيب عن الادلة وتجميعها ثم تقديرها لتحديد مدى كفايتها في صحة اسناد المخالفة الى فاعل معين فالهدف منه الوصول الى الحقيقية واماطة اللثام عنها لتحديد مدى كفايتها الى احالة المتهم الى المحاكمة التاديبية او اقتراح توقيع جزاء اداري.

3- ان التحقيق الإداري من اهم الضمانات التي قررها القانون للموظف في مواجهة السلطات الانضباطية لحماية من التعسف وإساءة استعمال السلطة من قبل الإدارة

4- يقصد بالاختصاص القدرة القانونية على مباشرة عمل اداري معين جعله المشرع من صلاحية سلطة او هيئة او فرد معين والجهة المختصة بإصدار القرار هي التي من قرر لها المشرع صلاحية إصداره فالمشرع يقوم بتوزيع الاختصاص في الاجهزة الادارية مع التاكيد على مراعاة المستويات الادارية والوظيفية وكذلك يجب ان يراعى طبيعة الاختصاص

5- ان ركن الاختصاص في القرار الإداري تمثل بعنصرة المختلفة وهي العنصر الشخصي والزمني والمكاني والموضوعي اهم الأركان التي يجب المحافظة على قوانينها .

6- ان عيب الاختصاص نوعان بسيط وجسيم الأول يؤدي بالقرار الإداري الى بطلان اذ تم الطعن فيه امام القضاء في حين يؤدي الثاني الى الانعدام فيجرد القرار الإداري من حقة الادارية وعيب الاختصاص الذي يعيب قرار تاليف اللجنة التحقيقية عيب اختصاص سيط سيؤدي في حالة الطعن به الى بطلان أي قرار يصدر من اللجنة التحقيقية المشكلة .

7- لقد أولى قانون انضباط موظفي الدولة رقم 24 لسنة 1991 أهمية كبيرة الموضوع التحقيق الإداري حيث وضح كيفية عمل اللجنة التحقيقية واختصاصاتها وطبيعة التوصيات الصادرة عنها وهذه خطوة تحديد عليها المشرع القانوني

التوصيات

1- يعد ركن الاختصاص من اهم الاركان الذي يحيط بقرار تاليف اللجنة التحقيقية وهذا العيب الوحيد الذ يتعلق بالنظام العام فمن المعلوم ان قرار تاليف اللجنة التحقيقية هو قرار اداري وهي من احدى الوسائل التي تستطيع من خلالها الادارة ممارسة سلطتها التقديرية حيث ان القرارات الادارية بشكل عام هي من الوسائل الفاعلة التي تستطيع من خلالها الادارة ان تفصح عن ارادتها الملزمة والتي من خلالها تستطيع ان تحقق الباهداف التي تبغ الوصول اليها ومن هذه الاهداف محاسبة الموظف المسئ والمقصر في عملة وفرض العقوبة التاديبية بحقه، وقبل الاحاطه بعيب الاختصاص الذي يصيب التحقيق الإداري

2- ان صدور القرار من جهة ذات اختصاص يقية من اي محاولة للطعن به حيث ان الاختصاص هو من النظام العام الذي يجوز الطعن به من اي جهة حتى لو لم يثرها المدعى ، ومن المعلوم ان المشرع جعل اصدار القرار الاداري من اختصاص سلطة او هيئة ، مراعيًا في ذلك الاختصاصات الوظيفية ومراعاة للمستويات الادارية وعليه لكي يكون القرار صحيحا ومشروعا يجب ان يقوم به من يملك اصداره وبصدور القرار الاداري فانها تكون واجبة النفاذ كما انها تؤثر في المركز القانوني للموظف وعليه يجب ان يتوافر في القرار الاداري كافة عناصر الاختصاص وهي (العنصر الشخصي الذي يتعلق بتحديد الافراد الذين يجوز لهم اصدار قرارات إدارية والعنصر الموضوعي المتعلق بتحديد القرارات الإدارية التي يجوز للعضو الإداري ان يصدرها وكذلك العنصر الزمني وذلك بتحديد الوقت الذي يجوز خلاله اصدار القرار الإداري وأخيرا العنصر المكاني وذلك بتحديد الدائرة المكانية التي يمكن لرجل الإدارة ان يباشر اختصاصه منها).

3- يترتب على التحقيق الإداري اثرا عديده بدءا من قرار تأليف اللجنة التحقيقية وانها بصدور توصيات اللجنة التحقيقية المشكلة للتحقيق الموظف لذلك نوصي بأهمية اتباع الإجراءات القانونية الواضحة والصريحة لاحاطة التحقيق بكافة الضمانات القانونية .

4- الاهتمام بموضوع تأليف اللجنة التحقيقية بنوع من التفضيل وذلك لضمانه ان لا يخرج قرار تأليف اللجنة التحقيقية من جهات لا تملك هذا الحق.

5- الاهتمام بموضوع الاختصاص في عمل اللجنة التحقيقية لان التحقيق الإداري من الضمانات التي تعتبر من الحقوق التي منها القانون للموظف لذلك نوصي بضمانة هذا الحق

المصادر

- 1- د. محمد الدسوقي ، الجرائم الوظيفية، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2007
 - 2- علاء إبراهيم ، مبدأ حيادية اللجنة التحقيقية في القانون العراقي ، بحث منشور في مجلة رسالة الحقوق ، كلية القانون ، جامعه كربلاء العدد الأول ، 2010
 - 3- د. احمد الموافي ، نظام التأديب دراسة تطبيقية ، دار النهضة العربية ،
 - 4- د. عبد الفتاح حسن ، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة ، بلا ، 1964
 - 5- جمال الدين سامي ، أصول القانون الإداري ، شركة مطابع الطوحي ، القاهرة ، ط1
 - 6- ناصر الزبيدي ، وإلغاء القرار الإداري ، دراسة مقارنة ، جامعه الكويت ، ط1 ، 1994
 - 7- محمد علي ياسين ، القانون الإداري ، جامعه الكويت ، ط1 ، 1999
 - 8- د. كنعان نواف ، القانون الإداري ، الدار العلمية ، عمان الأردن ، ط1 ، 2000
 - 9- محسن خليل ، القضاء الإداري اللبناني ، منشورات زين الحقوقية بيروت ، 1964
 - 10- غازي فيصل ، التحقيق الإداري ، دون للطباعة والنشر ، 2015
 - 11- ماهر صالح الجبوري ، القانون الإداري ، مطبعة جامعه بغداد ، العراق ، 1999
 - 12- مهنا محمود فؤاد ، القانون الإداري ، دار المعارف الإسكندرية ، 1967
 - 13- غازي فيصل ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة ، منشورات جامعه النهرين ، بغداد 2012.
 - 14- عبدالله عبد الغني بسيوني ، التفويض في السلطة الادارية ، الدار الجامعية ، بيروت ، 1986.
 - 15- ابراهيم محمد ، وسائل الادارة في انهاء قراراتها ، مجلة الحقوق ، الكويت ، العدد الرابع ، 1994.
 - 16- د. محمد عبد المحسن ، القانون الاداري الكويتي ، جامعه الكويت ، ط1 ، 2008
- القوانين
- 1- قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991