

## التحقيق الاداري ودوره في الدعوى الجزائية

انتصارفاضل جواد الجامعة الاسلامية كلية الحقوق

أ.م.د. رامي عبد الحي

Islamic University - College of Law

### المستخلص

تمثل الملاحقة الادارية او التأديبية الوسيلة الاكثر فاعلية والتي تضمن عن طريقها الدولة ردع الجاني مرتكب الجريمة وتقويم شاغلي الوظيفة العامة ومنعهم من الاخلال بواجبات الوظيفة العامة في التعاقد الحكومي ، فهي تمثل جزءاً اساسياً من النظام القانوني للوظيفة العامة كونها تتبع من طبيعة العرفات الموضوعية التي تربط الموظف بالدولة بحيث يهدف تطبيق الجزاء الاداري تحقيق المصلحة العامة في ضوء القواعد القانونية التأديبية النافذة بهذا الخصوص وتتيح لنا فكرة الملاحقة الادارية بمفهومها المتقدم دراسة اوسع نطاقاً لجريمة الموظف من منظور قوانين الوظيفة الادارية المحلية والمقارنة على السواء بما يشمل ابتداءً بيان مفهوم التحقيق الاداري وأهمية في المبحث الاول ، ونخصص المبحث الثاني نتركه لبحث اجراءات التحقيق الاداري وفرضية العقوبة الانضباطية المقررة للجريمة المرتكبة من قبل الموظف الكلمات المفتاحية : مفهوم التحقيق الاداري ، اجراءات التحقيق الاداري .

### Abstract

Administrative or disciplinary prosecution represents the most effective means by which the state ensures the deterrence of the perpetrator of the crime and the correction of public office holders and preventing them from breaching the duties of public office in government contracting. It represents an essential part of the legal system of the public office as it stems from the nature of the objective barriers that link the employee to the state so that the application of the administrative penalty aims to achieve the public interest in light of the disciplinary legal rules in force in this regard. The idea of administrative prosecution in its advanced concept allows us to study the employee's crime more broadly from the perspective of local and comparative administrative office laws alike, including initially stating the concept of administrative investigation and its importance in the first section, and we devote the second section to discussing the administrative investigation procedures and the hypothesis of the disciplinary penalty prescribed for the crime committed by the employee.

Keywords: The concept of administrative investigation, administrative investigation procedures.

### المقدمة :

### موضوع الدراسة :

يخضع الموظف او المكلف بخدمة عامة الى نظام التأديب الاداري وتقوم مسؤوليته الادارية نتيجة ارتكابه الجرم الاداري مخالفاً بذلك لواجبات الوظيفة العامة والتي لا تقتصر في كونها مخالفة ادارية بقدر ما تشكل جريمة جنائية تتطوي على نص جزائي في قانون العقوبات العراقي النافذ رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ .

### اهداف الدراسة :

يعد التحقيق الاداري الاجراء الاساس في النظام التأديبي الذي يحكم الاخلال الصادر من الموظف العام ومن في حكمه فضلاً عن التزامه من الواجبات والمحظورات الصادرة بموجب قوانين الوظيفة العامة في حالة مخالفة يخضع لاحكام المسؤولية الادارية ومن ثم احكام المسؤولية الجزائية .

### مشكلة الدراسة :

البحث في بيان مدى حجية التأديب الاداري وقيمه القانونية في الاثبات الجنائي لمراحل الدعوى الجنائية من خلال تحديد مواطن الخلل والانحراف في الوظيفة العامة .

يتمحور موضوع الدراسة في بحثنا المطروح هنا على المنهج التحليلي والمنهج الوصفي للنصوص العراقية والمقارنة بغية الوصول الى النتائج التي يستهدف الباحث للوصول اليها ، وايجاد الحلول المناسبة للمشكلات قيد الطرح لذلك تمت الاستعانة بالمنهج المذكور من خلال مقارنة التشريع العراقي بما ورد في مصر ولبنان .

## د خطة الدراسة

من أجل الإحاطة بكل ما يتعلق بموضوع التحقيق الإداري ودوره في الدعوى الجزائية جعلت هذا البحث مقسم على مبحثين :المبحث الاول : يتم تناول مفهوم التحقيق الإداري ، اما في المبحث الثاني تناول فيه اجراءات التحقيق الإداري .

## المبحث الأول مفهوم التحقيق الإداري

من أجل الإحاطة بأثر الجريمة الادارية او الملاحقة الادارية الناتجة عن قيام مسؤولية الموظف الانضباطية ، ونقسم هذا المبحث الى مطلبين يخص المطلب الاول لتعريف التحقيق الاداري ، اما الثاني فيكرس لبيان مفهوم التحقيق الاداري في التشريع العراقي .

### المطلب الاول تعريف التحقيق الاداري

#### المطلب الأول مفهوم التحقيق الإداري وإجراءاته

من أجل الإحاطة بأثر الجريمة الإداري أو الملاحقة الإدارية الناتجة عن قيام مسؤولية المنتفع الانضباطية نبحت هذا المطلب في فرعين يخص الأول لتعريف التحقيق الإداري أما الثاني فيكرس لبيان مفهوم التحقيق الإداري في التشريع العراقي.

**الفرع الأول : تعريف التحقيق<sup>(١)</sup> الإداري** نود أن نبين ابتداءً أن ثقة عامة الناس لن تكتسب إلا إذا تيقنوا في أن اقل تقصير في نزاهة الموظف سيتم رده وان واجب النزاهة المفروض على الموظفين يكمن في إكمال أو إتمام أعمالهم بكل شرف وتجرد<sup>(٢)</sup>، إذ اشترط المشرع العراقي في القانون المدني فيمن يتم تعيينهم بالوظيفة العامة أن يكون " حسن الأخلاق وغير محكوم عليهم بجناية غير سياسية أو بجناية تمس الشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال<sup>(٣)</sup> فالقانون ألزم الموظف العام أن يبذل قصارى جهده للقيام بأعماله الوظيفية المكلف بها بموجب أحكام الوظيفة العامة<sup>(٤)</sup>، وبما يملكه من إمكانيات ومهارات إدارية فنية للحصول على ما أقره له المشرع من مزايا مادية ومعنوية، فعلى الموظف القيام بواجباته الوظيفية على أكمل وجه والعكس من ذلك المتمثل بارتكاب المحظورات التي نص عليها القانون ونهى عن ارتكابها والتي تكون سبباً في إيقاع العقوبات فالتحقيق الإداري ما هو إلا إجراء إداري من الإجراءات التي تتخذ من قبل السلطة المختصة (الإدارة) يراد به ردع كل من تسول له نفسه من الموظفين المنتهجين لسلوك مخالف للقانون بالانتفاع من عقد الأشغال العامة ويهدف إصلاح الجهاز الإداري ككل ويستوي في أن تكون تلك الأعمال في صورة فعل أو امتناع أي قيامه باقتراف فعل يعدّ من قبيل المحظورات التي ينص عليها القانون أو امتناعه عن القيام بواجباته المكلف بها قانوناً بقصد الانتفاع، ونلاحظ انه فيما يتعلق بتعريف التحقيق الإداري إن التشريعات المنظمة لشؤون الوظيفة العامة لم تضع تعريفاً محدداً للتحقيق الإداري وهذا منهج يعدّ من وجهة نظرنا يحمّد عقابه لما لإيراد التعاريف للمصطلحات القانونية الإدارية في نصوص جامدة من تقييد والتزام بحرفية النص القانوني<sup>(٥)</sup>، وعلى ذلك فقد تكفل الفقه والقضاء مسألة ايراد تعريف لهذا المصطلح. فقد عرفه جانب من الفقه بأنه الأداة القانونية للوصول إلى حقيقة المخالفة المنسوبة إلى الموظف العام والذي يتمثل بمجموعة الإجراءات التي تتخذ من قبل السلطة الادارية لتحديد حقيقة العلاقة بين الموظف المتهم وتهمة الانتفاع المسندة اليه<sup>(٦)</sup>. وعرف أيضاً بأنه " مجموعة الإجراءات الإدارية التي تستهدف تحديد المخالفات الصادرة من الموظف والتي يجري التحقيق فيها عادةً بعد اكتشاف المخالفة<sup>(٧)</sup> وقد يراد به من وجهة نظرنا المتواضعة " بأنه العملية التي يتم فيها جمع وتحليل المعلومات الواردة بخصوص المخالفة الإدارية الصادرة من الموظف العام والتي يرمي من خلالها المشرع تنظيم صلاحية الإدارة باللجوء إلى محاسبة الموظف العام لتحقيق مجموعة من الأهداف العامة، منها ضمان سير عمل المرفق العام ورفع كفاءة الأداء الوظيفي وضمان التزام الموظف العام بقواعد لائحة السلوك الوظيفي بعدم قبول الهدايا أو طلب المنافع التي يكون عرضها التأثير في حياديته أو نزاهته والتي تؤثر على أداء واجباته أو الامتناع عنها أو التي تصب في مصلحة أحد أفراد عائلته أو أقربائه إلى الدرجة الرابعة ما دامت للغرض نفسه أعلاه<sup>(٨)</sup>، وهو يمثل الخطوة الأولى من خطوات الإدارة، عندما يتورط موظف في سوء سلوك يتم من خلال تقسيم افضل المعلومات والأدلة عن هذا السلوك المنتهج من قبل الموظف حيث ان الفقه الإداري يؤسس التحقيق الإداري من خلال ربط فكرتي المسؤولية والسلطة التي يناط بها رئيس الجهة الإدارية، إذ يقع على عاتقه مسؤولية ضمان حسن سير المرفق العام من خلال ممارسة سلطته المباشرة على مرؤوسيه من خلال فرض العقوبات الانضباطية عن طريق تشكيل التحقيق الإداري وإلا استحال عليه القيام بأعبائه الإدارية لتقويم الانحراف أو الانتفاع الذي يقوم به الموظف والذي يلامس النشاط الإداري والرفع بعجلة العمل في المرفق العام<sup>(٩)</sup>.

علماً بأن المخالفات التأديبية لا يمين ان تقوم على الاعتبارات القانونية فقط، وإنما تقوم على اعتبارات فنية يترك تقديرها للسلطة الإدارية بغض النظر عن اذا كانت المخالفات يتولد عنها مسؤولية مدنية أو مسؤولية جنائية<sup>(١٠)</sup>. أما بخصوص القضاء الإداري، فقد عرفه بأنه (سؤال الموظف العام عما نُسب إليه من مخالفة نتيجة اقترافه لذنوب إداري بعد قيام السلطة الإدارية باستجواب الموظف كتابةً أو شفاهاً على أن يراعى فيها كافة الضمانات اللازمة في الوصول إلى الحقيقة والتي تهدف إلى جانبيين، الجانب الأول يتمثل في توفير الضمان والاطمئنان للموظف حتى يهيئ نفسه للدفاع عما هو موجه ضده وللمحافظة على حقوق الموظف المحال إلى التحقيق الإداري بغية تحقيق الغاية المنشودة منه<sup>(١١)</sup>. حيث جاء في حكم حديث لهما بأن التحقيق الإداري هو استجواب يتضمن أسئلة محددة موجهة إلى العامل تغيد نسبة اتهام محدد إليه في عبارات صريحة ونظرية تمكنه من إبداء دفاعه والرد على ما وجه إليه من اتهامات ويكون من شأنها إحاطته علماً بكل جوانب المخالفة المنسوبة إليه .."<sup>(١٢)</sup> ومن أجل المعرفة الحقة لمضمون التحقيق الإداري لابد من بحث جوانب معينة تمثل العناصر الأساسية المكونة لمفهوم التحقيق الإداري وهذه الجوانب تمثل الآتي :

أولاً- أهمية التحقيق الإداري .

ثانياً- إجراءات التحقيق الإداري .

أولاً - أهمية التحقيق الإداري بما ان التحقيق الإداري ما هو إلا وسيلة لكشف الحقيقة فإنه له أهمية وتأثير خاص على اطراف العلاقة الوظيفية ككل والمتمثل بالموظف العام وجهة الإدارة فمن ناحية الموظف العام، فقد بات لزاماً على السلطة الإدارية إتاحة الفرصة للموظف المحال على التحقيق التصدي بالدفاع عن نفسه ضد ما يتعرض له من اتهامات تخص مخالفات إدارية منسوبة إليه والذي يعد أهم ضمانات من تعسف الإدارة ضد الموظف وفقاً لما تقرره التشريعات مع الأخذ بنظر الاعتبار تناسب العقوبة الإدارية الموجهة ضد الموظف المخالف مع الجرم الذي اقترفه والتي سوف نتناولها بالتفصيل في المطلب الثاني من هذا المبحث. أما بالنسبة لأهمية التحقيق الإداري لجهة الإدارة فعلى جهة الإدارة أن تتوخى الدقة وصحة المعلومات التي تستند عليها في محضر التحقيق الإداري وان يكون قرارها مسبباً إدارياً وقانونياً وإلا كان فاقداً للمشروعية<sup>(١٣)</sup>.

نستخلص مما تقدم أعلاه ان أهمية التحقيق الإداري تكمن في الآتي :

- ١- التحقيق من وجود مخالفات إدارية معينة من عدمه عن طريق البحث والنقضي عن صحتها .
- ٢- جمع كافة أدلة أو مستندات إثبات المخالفة الإدارية الصادرة من الموظف أو نفيها، للوصول إلى الحقيقة من الدلائل والقرائن وغيرها من الإثباتات التي تساعد في كشف حقيقة الاتهام .
- ٣- اقتراح التوصية المناسبة فيما يخص المخالفة المنسوبة للموظف العام على ضوء التكييف القانوني للوقائع .
- ٤- يمثل التحقيق الإداري نوعاً من أنواع الردع العام والخاص . حيث نرى من وجهة نظرنا فمجرد إحالة الموظف إلى التحقيق تحقق نوع من الردع لكل موظف تسول له نفسه ارتكاب مخالفة وظيفية ولاسيما في حالة قيام الموظف بطلب المنافع التي تؤثر على اداء واجباته أو الامتناع عما هو مكلف به التي تكون غايته فيها تحقيق مصلحة شخصية يتم تغليبها على المصلحة العامة، يجعل منه هذا الردع في التفكير مسبقاً قبل الاقدام على الانتفاع وارتكاب الجريمة .

## المبحث الثاني إجراء التحقيق الإداري

ثانياً- اجراءات التحقيق الاداري :

- ١- الاجراءات السابقة للتحقيق الاداري والتي تتمثل ب :
  - أ- الإحالة إلى التحقيق .
  - ب- الاستدعاء إلى التحقيق .
  - ج- دراسة الأوراق الخاصة بالتحقيق .
- ٢- إجراءات سير التحقيق الإداري .
  - ١- الإجراءات السابقة للتحقيق الإداري :

أ- إجراء الإحالة على التحقيق حينما يخالف الموظف العام القوانين واللوائح باتباع سلوك اداري سيء يتم تحويله إلى لجنة تحقيقية والإحالة تعدّ من الإجراءات الأساسية للكشف عن حقيقة التهمة المسندة للموظف وهي أولى الإجراءات الموضوعية التي يقوم بها من رئيس السلطة الإدارية في التنظيم الإداري أو من قبل السلطة الرقابية المتمثلة بهيئة الرقابة المالية أو هيئة النزاهة التي اسند إليها المشروع مهمة التحري والكشف عن المخالفات بأنواعها ومن الانتفاع الصادر من قبل الموظف في عقود المقاولات والأشغال العامة التي تتم إحالتها إلى جهات التحقيق القضائية مع حالة إثبات

ذلك، والتي تتكون غالباً تصدر من قبل الوزير المختص أو وكيل الوزير أو رئيس الدائرة ويكون ذلك حسب الهيكل التنظيمي الإداري المتبع في الدولة . وبما ان القانون قد اشترط سابقاً بعدم جواز فرض أي عقوبة انضباطية على الموظف دون محاكمة عادلة واستجواب الموظف.

ب- الاستدعاء إلى التحقيق ويراد به إخطار جميع الأطراف ذات الصلة ويتمثل بتوجيه تبليغ رسمي إلى الموظف المحال للتحقيق يتضمن المعلومات الكاملة غير المبهمة النافية للجهالة، وهي (الاسم الكامل للموظف المطلوب حضوره، الزمان والمكان المحدد، الغاية من الاستدعاء والأخطار بأهمية الحضور مكتوباً لا شفهيلاً مذيلاً بتوقيع الموظف أو من ينوب عنه قانوناً<sup>(١٤)</sup>).

ج- دراسة الأوراق الخاصة بالتحقيق: على المحققين في اللجنة التحقيقية المشكلة بخصوص المخالفة المنسوبة للموظف المخالف دراسة كافة مستندات الموضوع وكل ما يتعلق به، لكي تكون لديهم رؤية واضحة من تجديد نوع المخالفة المراد إصدار توصيات بخصوصها مع وضع خطة شاملة لضمان فعالية التحقيق متضمنة تحديد الشهود ومصادر المعلومات والأدلة المتوافرة عن الحادث، فضلاً عن تحديد الأسئلة المراد طرحها على الموظف المنسوب إليه المخالفة<sup>(١٥)</sup>.

٢- إجراءات سير التحقيق الإداري: من الإجراءات التي ينبغي مراعاتها أثناء سير التحقيق الإداري تتمثل بالآتي :

أ- وجوبية ان يكون التحقيق مكتوباً لا شفهيلاً كقاعدة عامة .

ب- مواجهة الموظف العام المخالف بالتهمة المنسوبة إليه، وإفهامه انه بصدد تحقيق إداري ومن شأن هذا التحقيق أن يؤثر سلباً عليه سيما في حالة إثبات التهمة المسندة إليه .

ج- استجواب الموظف المخالف وسماع أقواله والاستماع إلى بقية الشهود سواء كانوا شهود إثبات أم شهود نفي<sup>(١٦)</sup> وكافة الدلائل التي يسوقها الموظف المتهم لتبرئته والقيام بكافة الإجراءات التي تنسجم مع طبيعة موضوع اللجنة التحقيقية المشكلة لهذا الغرض كالاطلاع على كافة الأوراق والأوليات من الكتب الرسمية أو المحاضر أو الكشوفات أو المخططات والمرسمات والاستعانة بالخبراء عن طريق تشكيل لجنة فنية من ذوي الاختصاص كما هو منصوص عليه في القانون للاستئناس برأيها في حالة تطلب موضوع اللجنة إجراء ذلك .

د- ان تقييد اللجنة التحقيقية المشكلة لهذا الغرض بموضوعها أو الأمور المتصلة بالتهمة المباشرة المنسوبة للموظف في حالة لو تبين وقوع جريمة أخرى يستدعي التحقيق فيها فيتم الإشارة إليها في محضر اللجنة .

هـ- إعداد محضر رسمي أصولي أو مذكرة تفصيلية يتم التوضيح فيها كافة استنتاجات اللجنة التي تم التوصل إليها بخصوص موضوع التحقيق ترفع توصياتها إلى رئيس السلطة الإدارية العليا . أما ان تتضمن غلق التحقيق نتيجة لعدم ثبوت المخالفة أو التوصيات بفرض العقوبات الانضباطية بحق الموظف أو أي موظف آخر يثبت تقصيره في مرحلة التحقيق الإداري بعد توافر الأدلة القانونية لذلك<sup>(١٧)</sup> .

و- يتم رفع توصيات اللجنة التحقيقية للمصادقة عليها من قبل رئيس السلطة الإدارية الأعلى (كالوزير أو الوكيل أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة وغيرهم) أما بالمصادقة على توصيات اللجنة التحقيقية نفسها أو بتشديدها أو تخفيفها، أو بإرجاعها لأغراض مثلاً التعمق بالتحقيق، استكمالاً لإجراءات إدارية أخرى لم يتم إجراءها من قبل اللجنة آنذاك<sup>(١٨)</sup>.

**الفرع الثاني : التحقيق الإداري في العراق** يستدعي إخلال الموظف العام بواجباته الوظيفية والخروج عنها وعدم الإعتداد بالقوانين والأنظمة واللوائح النافذة والمعمول بهاذ الشأن وتقصيره في أداء واجباته قيام مسؤوليته التأديبية والتي تتمثل بمعاقبته انضباطياً بإحدى العقوبات الإدارية الانضباطية المنصوص عليها في القوانين الوظيفية<sup>(١٩)</sup>، وهذا ما نص عليه قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ (مع ملحق قواعد السلوك للموظفين) بـ " أولاً: على الوزير أو رئيس الدائرة تأليف لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على أن يكون احدهم حاصللاً على شهادة جامعية أولية في القانون ثانياً: تتولى لجنة التحقيق تحريرياً مع الموظف المخالف المحال عليها، ولها في سبيل أداء مهمتها سماع وتدوين أقوال الموظف والشهود والاطلاع على جميع المستندات أو البيانات التي ترى ضرورة الاطلاع عليها وتحرر محضراً تثبت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمعته من اقوال مع توصياتها المسببة، أما بعدم مساءلة الموظف وغلق التحقيق أو بفرض احدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون وترفع كل ذلك إلى الجهة التي احالت الموظف عليها . ثالثاً: اذا رأت اللجنة ان فعل الموظف المحال عليها يشكل جريمة نشأت عن وظيفته أو ارتكبتها بصفته الرسمية فيجب عليها ان توصي بإحالتة إلى المحاكم المختصة . رابعاً: استثناءً من أحكام الفقرتين (أولاً وثانياً) من هذه المادة للوزير أو رئيس الدائرة بعد استجواب الموظف المخالف أن يفرض مباشرة أياً من العقوبات المنصوص عليها في الفقرات (أولاً وثانياً) وثالثاً) من المادة (٨) من هذا القانون<sup>(٢٠)</sup>. وبالاستناد إلى نص المادة أعلاه يتضح لنا ان أهم الإجراءات التي يجب اتباعها من قبل رئيس وأعضاء اللجنة التحقيقية عند قيام الموظف بإخلاله بواجباته الوظيفية أو إتيانه عملاً من الأعمال المحظورة عليه إتيانه وفق قانون انضباط موظفي الدولة

(٢١)، وبما أن التحقيق الإداري يعدّ في مجمله مجموعة من الإجراءات التي تقوم بها السلطة الإدارية لغرض الوصول إلى حقيقة المخالفة المرتكبة من قبل الموظف فيمكن تلخيص هذه الإجراءات التي تتبعها اللجان التحقيقية عند المباشرة بأعمال التحقيق الإداري طبقاً واتساقاً على ما هو منصوص عليه في المادة السابقة الذكر وهذه الإجراءات تتمثل بالآتي :

١- استدعاء الموظف المحال على التحقيق وهو يعتبر أول إجراء أو مهمة تباشرها اللجنة التحقيقية، حيث ان القانون وفق المادة أعلاه اشترط بعدم جواز توجيه عقوبة إدارية انضباطية بحق الموظف المقصر إلاّ بعد الاستماع إلى أقواله أو تدوين إفادته بعد استدعائه والذي يتم عن طريق ورقة تبليغ صادرة من اللجنة التحقيقية توجب بها حضوره أمامها في الموعد الذي يتم تحديده فيها وهذا الحضور والاستجواب ما يعدّ إلاّ ضمانات من ضمانات الموظف للإحاطة ومناقشة الموظف، فيما نسب إليه من أفعال أو أقوال وسماع دفاعه عنها وهو مثل ما ذكر من ضمانات الموظف الذي يستلزم القانون من اللجنة التحقيقية مراعاتها والتقييد فيها .

٢- الاستماع إلى شهادات الشهود والاطلاع على كافة المستندات والوثائق الرسمية حيث ان اللجنة التحقيقية عندما توصي بمسائلة الموظف المحال عليها وفرض احدى العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ النافذ المعدل العراقي، لا بد أن تكون قد بنت توصياتها على أدلة مدمغة كافية أثبتت من خلالها على المخالفة التأديبية المعروضة عليها ومعرفة مرتكبها<sup>(٢٢)</sup>. والتي يمكن من خلالها إسناد الفعل إلى الموظف المخالف مدعوماً بالاستماع إلى شهادات الشهود العيانية لا السمعية على الفعل عند وقوعه، فالأدلة أو الشهادات التي تبني على أساسها اللجنة التحقيقية توصياتها وقرارها هي تلك الشهادات التي لا تقبل الشك .

٣- الاستجواب : وهو من الضمانات التي يشترط توافرها في المسؤولتين الإدارية الانضباطية والجزائية للموظف مرتكب الجريمة هي الاستجواب وكتابة التحقيق وسماع الشهود وعدم جوازية تحليف الموظف المحال للتحقيق<sup>(٢٣)</sup> . وهو سؤال الموظف عما نسب إليه نتيجة اقتراه نذب إداري<sup>(٢٤)</sup>. قد بينت بعض الأعمال التي يحظر على الموظف القيام بها منها المذكورة في قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ " يحظر على الموظف ما يأتي أولاً الجمع بين وظيفتين بصفة أصلية أو الجمع بين الوظيفة وبين أي عمل آخر إلاّ بموجب أحكام القانون، وثانياً مزاوله الأعمال التجارية وتأسيس الشركات والعضوية) في مجال إدارتها ... الاقتراض أو قبول مكافأة أو هدية أو منفعة من المراجعين أو المقاولين أو المتعهدين مع دائرته أو من كل من كان لعمله علاقة بالموظف بسبب الوظيفة ...". ويتم ذلك كتابة<sup>(٢٥)</sup> بحيث لا يجوز توقيع العقوبة الانضباطية على الموظف إلاّ بعد التحقيق معه كتابياً<sup>(٢٦)</sup> وسماع أقواله بها بواسطة الجهة التي ناط بها المشرع إجراءه الا وهي اللجنة التحقيقية والمنصوص على تشكيلها في المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ بعد ان يصدر به أمر إداري من قبل الرئيس المختص حيث اشترط المشرع العراقي على الوزير أو رئيس الدائرة تأليف لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على أن يكون احدهما حاصل على شهادة جامعية أولية في القانون . والسؤال الذي يطرح بهذا الشأن هل يجوز تشكيل لجنة تحقيقية بدون عضو حاصل على شهادة البكالوريوس في القانون؟ الجواب كلا لا يجوز ولكون القانون كان قد ألزم واشترط القانون هذا الشرط الخاص بتشكيل اللجنة ويعتبر خلاف ذلك أمر غير قانوني . والسؤال الآخر الذي يطرح بهذا الصدد أيضاً هل يجوز أن يكون أكثر من عضو قانوني في اللجنة التحقيقية الجوانب نعم ولا سيما اذا كان موضوع التحقيق قانونياً بحتاً حيث يمكن أن يكون رئيس اللجنة التحقيقية وأعضاؤها من القانونيين ونحيطكم علماً بأن قوام اللجنة التحقيقية يتكون من ثلاثة أشخاص رئيس وعضوان وعليه لا يجوز الزيادة عليها أو الانقاص والا عدت قراراتها أو توصياتها باطلة لعدم مراعاة التشكيلة التي يتطلبها القانون الوظيفي والتي تقوم بدورها بتقديم توصياتها غير الملزمة للجهات الإدارية .

٤- تنظيم محضر بالإجراءات المتخذة :ألزمت الفقرة ثانياً من المادة العاشرة السابقة الذكر من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام بتحرير محضر تثبت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمعته من أقوال مع توصياتها المسببة تثبت فيه أقوال المتهم والدلائل التي ساهمت بتبرئته وتدوين إفادات الشهود وقرءة الأدلة المقدمة من المستندات والوثائق وشهادات الشهود وموازنتها وترجيحها لئتم على أساس ذلك إصدار القرار<sup>(٢٧)</sup>. نستنتج مما سبق بأن اللجنة التحقيقية في توصياتها لا تخرج عن ثلاث حالات ألا وهي :

١- أن توصي بعدم مساءلة الموظف وعلق التحقيق لعدم ثبوت التهمة المسندة إليه بعد الرجوع إلى الأدلة من الوثائق والمستندات وشهادات الشهود.  
٢- أو تتخذ توصياتها بفرض احدى العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ<sup>(٢٨)</sup> بعد قيامها بالتثبيت من ارتكاب المخالفة بواسطة الأدلة المتوافرة لديها وقناعتها بتلك الأدلة، حيث أن قيام الموظف بمخالفة حدود الاختصاص الممنوح له فعندئذ تقدم الجريمة (محل البحث) وهذا جميعه يرجع إلى السلطة التقديرية لقاضي الموضوع في ضوء محضر وتوصيات وأوراق التحقيق الإداري المشكل من قبل جانب الإدارة لهذا الشأن وهذا ما قضت به محكمة استئناف القادسية الاتحادية بصفتها التمييزية (... لدى

عطف النظر على القرار المميز وجد أنه غير صحيح أن الدلة التي أظهرتها وقائع الدعوى تشير إلى أن كافة الإجراءات المتعلقة بالأحوال والتعاقد والإشراف والتنفيذ والاستلام في مشروع أعمال السقوف الثانوية والأعمدة الخرسانية ... كانت تتولاها لجان إدارية وفنية وحسابية مشكلة لهذا الغرض لا علاقة للمتهم بها وعدم ثبوت تقصيره من خلال ما توصل إليه التحقيق الإداري<sup>(٢٩)</sup>.

٣- أو توصي بإحالة الموظف المخالف المحاكم المختصة إذا ارتأت أن فعل الموظف المحال عليها يشكل جريمة نشأت عن وظيفته أو ارتكبتها بصفته الرسمية .

نستنتج مما سبق أيضاً بأن هنالك جملة من المبادئ الأساسية التي تحكم عمل اللجان التحقيقية وفق تشريعنا ألا وهي :

١- المسؤولية الانضباطية التأديبية هي مسؤولية شخصية تتعلق فقط بالموظف المقصر وبالتالي لا تضامن منها والا تحولت المسؤولية هنا إلى مسؤولية مدنية .

٢- لا يجوز قيام اللجنة التحقيقية المشكلة بخصوص المخالفة المنسوبة إلى الموظف بالتوسع في تفسير نصوص قانون انضباط موظفي الدولة تخفيفاً أو تشديداً.

٣- يجب أن تبني توصيات اللجنة التحقيقية على اليقين والجزم بوقوع المخالفة ونسبتها إلى مرتكبها بالاستناد إلى مقدار القوانين الوظيفية النافذة .

٤- أن الجهة التي تقوم بفرض العقوبة مفصولة عن الجهة التي تقوم بإلغائها فعلى سبيل المثال فلو تم فرض عقوبة انضباطية تأديبية من قبل المدير العام أو رئيس الدائرة فإن الجهة المختصة بإلغائها هي تكون بيد الوزير حصراً خصوصاً إذا علمنا بأنه لا يجوز تفويض الاختصاصات الانضباطية ما لم يجزه القانون<sup>(٣٠)</sup>.

## **الخاتمة**

### **أولاً النتائج :**

١- اوضحت لنا هذه الدراسة عدم توفر مبدأ الحياد والموضوعية في اللجنة التحقيقية المشكلة بموجب قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٤ لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ ، وذلك لأن الإدارة أو الرئيس الإداري هو الذي يجمع بين سلطتي التحقيق أو الاحالة للتحقيق وسلطة فرض العقوبات الانضباطية وهو امر مجاني للعدالة ولمقومات الحيادية .

٢- بيث لنا هذه الدراسة ضعف القيمة القانونية لادلة الاثبات المتبعة في كشف ملاسبات المخالفة المرتكبة من الموظف أو المكلف بخدمة عامة لاسيما اذا ما علمنا بأن الشهادة في التحقيق الإداري غير مقترنة بأداء اليمين كما هو متبع في اجراءات التحقيق الابتدائي والحاكمة .

٣- بينت لنا هذه الدراسة ان القاضي الجنائي حر في تكوين القناعة لديه من خلال الادلة والتحقيق الإداري وشهادة الشهود ومحاضر التحقيق وتقارير الخبراء والقرائن والأدلة الأخرى ، فضلاً عن ان المحكمة يمكن ان تعتمد على التحقيق الإداري في تكوين قناعتها في حالة اوجدت ان التحقيق الإداري رصين ومتكامل وغير شكلي للوصول بموجبه الى اثبات الحقيقة .

٤- يعد التحقيق الإداري ضماناً من ضمانات الموظف لما يتضمنه التحقيق الإداري من اجراءات تكفل قيام المصلحة العامة والحفاظ على حقوق الموظف ، وبذلك نجد اهميتها من خلال التحقيق في الدفاع عن نفسه وإثبات براءته .

### **المقترحات :**

١- نقترح على المشرع العراقي تعديل نص المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة وجعل التوصيات الصادرة من اللجان التحقيقية ملزمة في حال موافقتها للقانون وواجبة التطبيق في حال عدم المصادقة عليها وبعد مرور ثلاثون يوماً من توقيع المحضر من رئيس واعضاء اللجنة التحقيقية ، ويعتبر سكوت الإدارة هنا رضاً بالتوصيات منه=عاً لحالات الاخلال بالقوانين الصادرة من جانب الموظفين .

٢- نقترح احالة رئيس واعضاء اللجنة التحقيقية المشكلة بخصوص الموضوع متعلق بأحكام العقود الادارية ومدى نزاهتها الى القضاء في حالة امتناع اللجنة التحقيقية عن احالة الموظف مرتكب جريمة الاخلال بالواجبات الوظيفية الى القضاء واكتفاءهم بتضمين الموظف المشار اليه اعلاه مبلغ قيمة المبالغ المفقودة على سبيل المثال .

٣- ندعو المحكمة الادارية العليا وهي المحكمة التي تعتبر هرم القضاء الاداري المسؤولة عن تنفيذ القانون إلى مراعاة مبدأ حجية الاحكام الجنائية لان الحكم الجنائي هو الحكم الاساس في الدعوى واثبات وقوعها ولان المحاكم الجنائية عي المحكمة المختصة بإثبات وقوع الجريمة وايجاد التكيف القانوني لها وانه لا يتوفر امام القضاء الاداري.

## **المصادر**

- ١- جبران مسعود، معجم الرائد (لغوي عصري)، ط٢، دار العلم للملايين، بيروت، ١٩٦٧.
- ٢- لويس معلوف، معجم المنجد في اللغة والأدب والعلوم، ط١٩، المطبعة الكاثوليكية، بيروت، ١٩٥٦.
- ٣- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنجليزي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط١، الإصدار الأول.
- ٤- جارس الي اوهارا بالاشترك مع غريغوري، ال ارهارا، ترجمة نشأت بهجت البكري، اسس التحقيق الجنائي، ج١، القسم العام، ط١، مطبعة التعليم العالي، بغداد، ١٩٨٨.
- ٥- ماهر عبد الهادي، الشرعية الاجرائية في التأديب، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٥.
- ٦- مغاوري محمد شاهين، المسألة التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، دار الهنا للطباعة، القاهرة، ١٩٧٤.
- ٧- لفته هامل، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، إجراءاته وضماناته وحججته، مطبعة أوفسيت الكتاب، بغداد، ٢٠١٣.
- ٨- سليمان محمد، الجريمة التأديبية (دراسة مقارنة)، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، ١٩٧٥.
- ٩- عبد اللطيف قطيش ، نظام الموظفين نصاً وتطبيقاً ، ط١ ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠١٣ .
- ١٠- عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، ضمانات الجزاء في مرحلتي التحقيق والمحاكمة التأديبية والضمانات اللاحقة لترفيعه منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ٢٠٠٨ .
- ١١- عبد العظيم عبد السلام ، تأديب الموظف العام في مصر ، ط١ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٤ .
- ١٢- خليفة سالم الجهمي ، المسؤولية التأديبية للموظف العام عن المخالفات المالية في القانون الليبي ، منشورات خاصة ، قاريونس في بنغازي ، ط٢ ، ١٩٩٧ .

١٣- نوافوف كنعان ، النظام التأديبي في الوظيفة العامة ، مكتبة الجامعة ، الشارقة ، ٢٠٠٨ .

١٤- نعيم العطية وحسن الفكهاني، إصدار الدار العربية للموسوعات الجزء (٣٦)، القاهرة، صدرت عام ١٩٩٤ - ١٩٩٥.

### **ثانياً: الرسائل والاطاريح**

- ١- أحمد محمد، التحقيق الإداري مع الموظف العام في دولة قطر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٠.
- ٢- ثروت محمد محبوب، التحقيق الإداري ودور النيابة فيه، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ١٩٩٤.
- ٣- علي حمزة ، حيدر ، جريمة الانتفاع من المقاولات والاشغال والتعهدات ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون ، جامعة بابل ، ٢٠١٧ .

### **ثالثاً البحوث والمجلات والمقالات :**

- ١- صالح عبد الدائم، التحقيق الإداري المفهوم والمخالفة، بحث منشور ، كلية القانون ، جامعة طرابلس .
- ٢- ضياء عبدالله عبود، التحقيق الإداري بين النص القانوني والواقع العملي، بحث منشور في القانون، جامعة كربلاء، العراق .
- ٣- محمد ماضي جبر، إنهاء خدمة الموظف نتيجة الحكم عليه عن جريمة فساد، بحث منشور في مجلة القانون والقضاء، العدد العشرون، السنة ٢٠١٦.
- ٤- غازي فيصل مهدي، مقالات في مجال القانونين العام والخاص، ج١، مكتبة القانون والقضاء ط١، ٢٠٢٠.
- ٥- بن ربيق ، عبد الله متعب ، العقوبات التأديبية للقيادة الادارية بحث منشور في الجلة العربية للدراسات الامنية ، المجلد ٣٢ ، العدد ٦٩-١٧٠-١٤٣ ، الرياض ، ٢٠١٧ .
- ٦- ضياء عبد الله عبود جابر الاسدي ، مبدأ التناسب بين جسامة الفعل المرتكب والعقوبة الانضباطية ، بحث في القوانين التي تحكم عمل اللجان الانضباطية ، كلية القانون ، جامعة كربلاء .

### **رابعاً التشريعات :**

- ١- قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل النافذ .
  - ٢- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.
  - ٣- تعليمات قواعد السلوك الخاصة بموظفي الدولة والقطاع العام ومنتهي القطاع المختلط رقم (١) لسنة ٢٠٠٦.
  - ٤- الامر (٥٥) في ٢٧/١/٢٠٠٤ الصادر عن سلطة الائتلاف المؤقتة (المنحلة).
  - ٥- نظام الموظفين العموميين الصادر بموجب المرسوم الاشتراعي رقم (١١٢) لسنة ١٩٥٩ .
  - ٦- قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ .
- خامساً القرارات القضائية :**

- ١- حكم المحكمة الإدارية العليا المرقم (٩٥٧) لسنة ٥ ق، ١١ فبراير ١٩٦١، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في أول أكتوبر ١٩٦٠ إلى آخر ديسمبر ١٩٦٠.
- ٢- الطعن ذي المرقم ٢٤٨٤ لسنة ٣٢ ق خ ٤/٥/١٩٨٨، منشور في الموسوعة الإدارية الحديثة، مبادئ المحكمة الإدارية العليا وفتاوى الجمعية العمومية، المبادئ من ١٩٨٥ - ١٩٩٣.
- ٣- حكم المحكمة الإدارية العليا ذي الرقم ٤٠٤ لسنة ٢٣ في ١٢/١/١٩٧٩، منشور في مجموعة المبادئ القانونية في ١٥ عام (١٩٦٥-١٩٨٠)، ج٢.
- ٤- قرار طعن المحكمة العليا الليبية في الطعن الإداري رقم ٩/٣ بتاريخ ٣١/٣/١٩٨٥، مجلة المحكمة العليا لسنة ١٩٨٦ .
- ٥- قرار محكمة استئناف القادسية الاتحادية بصفتها التمييزية رقم (٥١٢/٥١٢/ت/ج/٢٠١٥) (القرار غير منشور)..

## هوامش البحث

- (١) نود الإشارة هنا إلى أن أصل كلمة تحقيق في اللغة (حقق) وحققه أي (أكده)، و(المحقق) يقال كلام محقق: محكم منتظم، ثوب محقق : محكم النسيج، احق " الأمر " أوجبه وصيره حقاً لا يشك فيه يقال : " احق عليه القضاء " إذا اوجبه تحقيق الخبر : ثبت . جبران مسعود، معجم الرائد (لغوي عصري)، ط٢، دار العلم للملايين، بيروت، ١٩٦٧، ص٣٧٠ . لويس معلوف، معجم المنجد في اللغة والأدب والعلوم، ط١٩، المطبعة الكاثوليكية، بيروت، ١٩٥٦، ص١٤٠ .
- (٢) علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنجليزي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط١، الإصدار الأول، ص١٣٦ .
- (٣) الفقرة (٤) من المادة (٧) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل النافذ .
- (٤) وهذا ما نصت عليه المادة (٣) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ بقولها : " الوظيفة العامة تكليف وطني وخدمة اجتماعية يستهدف القائم بها المصلحة العامة وخدمة المواطنين في ضوء القواعد القانونية النافذة ."
- (٥) جارلس الي اوهارا بالاشتراك مع غريغوري، ال ارهارا، ترجمة نشأت بهجت البكري، اسس التحقيق الجنائي، ج١، القسم العام، ط١، مطبعة التعليم العالي، بغداد، ١٩٨٨، ص١٣ .
- (٦) ماهر عبد الهادي، الشرعية الاجرائية في التأديب، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٥، ص٢٠٩ .
- (٧) مغاوري محمد شاهين، المسألة التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، دار الهنا للطباعة، القاهرة، ١٩٧٤، ص٢٥٦ .
- (٨) البند (٩) من تعليمات قواعد السلوك الخاصة بموظفي الدولة والقطاع العام ومنتهي القطاع المختلط رقم (١) لسنة ٢٠٠٦ الصادرة استناداً إلى احكام الفقرة (٧) من القسم (٤) والفقرة (هـ) من البند (٢) من القسم (٥) من القانون النظامي (المفوضية المعنية بالنزاهة) الملحق بالامر (٥٥) في ٢٧/١/٢٠٠٤ الصادر عن سلطة الائتلاف المؤقتة (المنحلة) تفويض السلطة فيما يتعلق بهيئة النزاهة .
- (٩) صالح عبد الدائم، التحقيق الإداري المفهوم والمخالفة، مرجع سابق، ص٥٥ .
- (١٠) أحمد محمد، التحقيق الإداري مع الموظف العام في دولة قطر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٠، ص٢٤ .

- (١١) حكم المحكمة الإدارية العليا المرقم (٩٥٧) لسنة ٥ ق، ١١ فبراير ١٩٦١، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في أول أكتوبر ١٩٦٠ إلى آخر ديسمبر ١٩٦٠، س (٦) - ع (١) القاعدة رقم ٩٢، ص ٧٠٦.
- (١٢) الطعن ذي المرقم ٢٤٨٤ لسنة ٣٢ ق خ ٤/٥/١٩٨٨، منشور في الموسوعة الإدارية الحديثة، مبادئ المحكمة الإدارية العليا وفتاوى الجمعية العمومية، المبادئ من ١٩٨٥ - ١٩٩٣، نعيم العطية وحسن الفكاهاني، إصدار الدار العربية للموسوعات الجزء (٣٦)، القاهرة، صدرت عام ١٩٩٤ - ١٩٩٥، القاعدة رقم (٣٤)، ص ١٠٢ .
- (١٣) صالح عبد الدائم، التحقيق الإداري المفهوم والمخالفة، مرجع سابق، ص ٦٠ .
- (١٤) صالح عبد الدائم، التحقيق الإداري لمفهوم المخالفة، مرجع سابق، ص ٦٢ .
- (١٥) لفتة هامل، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، إجراءاته وضماناته وحججته، مطبعة أوفسيت الكتاب، بغداد، ٢٠١٣، ص ٥٣ .
- (١٦) حكم المحكمة الإدارية العليا ذي الرقم ٤٠٤ لسنة ٢٣ في ١٢/١٢/١٩٧٩، منشور في مجموعة المبادئ القانونية في ١٥ عام (١٩٦٥-١٩٨٠)، ج ٢، القاعدة رقم ٢٩، ص ١٦٧٩ .
- (١٧) مغاوري محمد شاهين، المسألة التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، مرجع سابق، ص ٢٥٧ .
- (١٨) ضياء عبدالله عبود، التحقيق الإداري بين النص القانوني والواقع العملي، بحث منشور في القانون، جامعة كربلاء، العراق .
- (١٩) محمد ماضي جبر، إنهاء خدمة الموظف نتيجة الحكم عليه عن جريمة فساد، بحث منشور في مجلة القانون والقضاء، العدد العشرون، السنة ٢٠١٦، ص ٤٤ .
- (٢٠) سليمان محمد، الجريمة التأديبية (دراسة مقارنة)، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، ١٩٧٥، ص ٣٨ .
- (٢١) نص المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة القطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.
- (٢٢) ثروت محمد محبوب، التحقيق الإداري ودور النيابة فيه، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ١٩٩٤، ص ١١٩ .
- (٢٣) وهذا ما قضت به المحكمة الإدارية العليا في قرارها المرقم (١٩٢١/قضاء الموظفين/تميز/٢٠١٨) بتاريخ ٢٨/٢/٢٠١٩ (.. إن عدم تدوين أقوال الموظف المحال إلى التحقيق يترتب عليه بطلان العقوبة المفروضة بحقه) القرار غير منشور .
- (٢٤) نود الإشارة هنا ان يحظى مصطلح الذنب الإداري باستخدام فقهي وقضائي للإشارة إلى المخالفة التأديبية الصادرة من الموظف حيث ورد على لسان القضاء الإداري والمصري في حكم حديث له (... ولأن كان لسلطة التأديب تقدير خطورة الذنب الإداري وما يناسبه من جزاء من غير معقب عليها في ذلك ...) .
- (٢٥) نود الإشارة إلى قانون موظفي الدولة والقطاع العام العراقي المرقم (١٤) لسنة ١٩٩٠ واستثناء من أحكام الفقرتين (أولاً وثانياً) من المادة (١٠) أجاز للوزير أو رئيس الدائرة أن يفرض مباشرة أياً من العقوبات المنصوص عليها في الفقرات أولاً وثانياً ثالثاً من المادة (٨) من القانون بعد استجواب الموظف بدون الحاجة إلى توجيه من لجنة تحقيقية .
- (٢٦) صالح عبد الدائم، التحقيق الإداري المفهوم والمخالفة، مرجع سابق، ص ٥٥ .
- (٢٧) صالح عبد الدائم، التحقيق الإداري المفهوم والمخالفة، مرجع سابق، ص ٦٤ .
- (٢٨) نص المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ .
- (٢٩) قرار محكمة استئناف القادسية الاتحادية بصفتها التمييزية رقم (٥١٢/٥١٢/ت/ج/٢٠١٥) (القرار غير منشور).
- (٣٠) غازي فيصل مهدي، مقالات في مجال القانونين العام والخاص، ج ١، مكتبة القانون والقضاء ط ١، ٢٠٢٠، ص ٥٠-٥١ .