مجلة العلوم القانونية والسياسية

اسم المقال: الصمت أو السكوت الانضباطي المتعمد دراسة تحليلية
اسم الكاتب: م. حيدر نجيب أحمد فائق
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/1190
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 17:32 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة العلوم القانونية والسياسية جامعة ديالى ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

الصمت أو السكوت الانضباطي المتعمد

دراسة تحليلية

Silence or deliberate disciplinary silentness
An analytical study

الكلمة المفتاحية : الصمت، السكوت، الصمت الإداري، المسؤولية الانضباطية، حالات الصمت، الآثار القانونية والحلول.

Keywords: Silence, silentness administrative silence, disciplinary responsibility, states of silence, legal implications and solutions.

م. حيدر نجيب أحمد فائق

جامعة ديالى - كلية القانون والعلوم السياسية

Lecturer Haider Najeeb Ahmed Faeq
University of Diyala - College of Law and Political Sciences
E-mail: ahmed.haider2016@mail.ru

ملخص البحث

Abstract

الصمت أو السكوت المقصود أو المتعمد خلال التحقيق الانضباطي يمثل جزءاً من الأصل وهو حرية الدفاع فضلاً عن مظاهر وأجزاء أخرى تكمل هذه الحرية كضمانات قانونية تدخل في إطار النزاع الإداري بين الجهة الإدارية والموظف المتهم بالمخالفة الإدارية وما يترتب على ذلك من التجريم أو الإدانة والبراءة، فهذا التصرف هو حق معترف به في مختلف الاتجاهات والمواقف الفقهية والتشريعية وحتى القضاء، إلا أن هذا الاعتراف يكاد يكون مطلقاً غير مشروط وفي ذلك مآخذ كثيرة ومؤثرة في الحقوق والمصالح، والاعتراف بالصمت المؤقت او السكوت له أنصاره ومعارضيه فقها وقانونا، وهو يتصل بجوانب كثيرة بالتعبير عن المواقف قبولا ورفضا وغموضا بحسب الظروف والوقائع المحيطة به لحظة التصرف نفسه، وله غايات وأهداف منها الإيجابية والسلبية، وهو حق يتمتع بمميزات تجعله منفردا في معرفته عن غيره من المصطلحات الأخرى التي تدور في مجال نشاط الإدارة العامة، ويغلب على استخدام هذا الحق القبول والاستحسان والتأييد فقها وقانونا صراحة أو ضمنا وما جاءت به القواعد والمبادئ العامة برغم التناقضات والتباين في الأوضاع والمواقف عن ذلك الاتجاه الإيجابي لتثبيته نظريا وعمليا وما قد يترتب عليه من سلبيات وآثار قانونية قد لا تنسجم مع اعتبارات المصلحة العامة وحق المجتمع أو تتعارض ربما مع مصالح الشخص المعني بالسكوت المؤقت نفسه، لكنه جائز ومشروع مع وجود الرفض له من الناحية العملية خلال مرحلة التحقيق الإداري وما يترتب على ذلك من الدخول في بطلان القرار التأديبي لعدم مراعاة هذا الحق كضمان دفاعي عن الحقوق والمصالح الشخصية للموظف المفترضة براءته أصلا بحكم القواعد العامة ومبادئ القانون وسنده في حق التقاضي لسيادة القانون وتطبيق المشروعية في أعمال الإدارة.

المقدمـــــة

Introduction

أولاً : التعريف بموضوع البحث وأهميته :

First: Definition of the study Topic and its Importance:

تعترف اغلب النظم القانونية صراحة أو ضمنا بوجود ضمانات لحماية الحقوق والمصالح الخاصة بالموظف العام، وكذلك هي تعمد إلى تحديد الواجبات الوظيفية الإيجابية وأفعال محظورٌ على الموظف إتيانها كونها تصرفات سلبية وفي كل ذلك يتصف التحديد بالتمثيل لا على سبيل الحصر، وبمقابل ذلك تحدد التشريعات الإدارية على وجه الخصوص العقوبات الانضباطية الواجب فرضها عند تحقق المخالفة الإدارية في إطار المسؤولية الانضباطية للموظفين والعاملين في الجهات الإدارية، وفي ذلك الاتجاه عمل المشرع العراقي إلى تقنين وتنظيم هذه المواضيع السابقة، إلا أن المهم من كل ذلك هو الية وإجراءات تحديد المخالفة وما يتعلق بها من عقوبة انضباطية والتي تمرر من خلال المجالس التحقيقية التي منحت صلاحيات وسلطات واسعة غير محددة بنص صريح في الغالب لكشف الحقائق والتقدير ثم التوصية وبعدها صدور القرار بالعقوبة من الجهة المختصة وفقا لأحكام القانون، وفي اطار ما سبق الإشارة اليه نلاحظ الاعتراف بضمانات قانونية اتجاه أعمال وتصرفات الإدارة تتقرر لمصلحة الموظف المتهم بالمخالفة لتحقيق العدالة والتوازن بين المصالح ولتحقيق مبدأ المشروعية القانونية وسيادة القانون في انزال العقوبة أو البراءة من المخالفة المنسوب إلى الموظف ارتكابها، ولعل من أهمها هي حرية الدفاع والتقاضي أمام الجهات المختصة بالتحقيق والمحاكمة أيضاً، وهي حقوق تجد تطبيقا لها في القواعد والمبادئ العامة وفي الدستور والتشريعات الداخلية في النظام القانوني القائم في الدولة، ومنها أن المتهم برئ حتى ثبوت الإدانة بالفعل المجرم أو المخالف وافتراض البراءة ابتداء وغيرها، وما يهمنا من كل ذلك هي المظاهر التي تدخل في اطار حرية الدفاع عن الحقوق التي يكون التركيز عليها متبايناً بما لا تتضمنه النصوص القانونية صراحة أو على نطاق سطحي ثانوي أو ضمني بتوزيعها على الأحكام القانونية في تشريعات إدارية ومدنية وجنائية، ومنها حق الصمت أو السكوت عن

الإجابة أو الرد عن أسئلة محددة قد تضر بحقوق ومصالح المتهم وكذلك مشروعية الكذب خلال التحقيق وحق طلب حضور المحامي وحظر تحليف اليمين وغيرها، وهذه المفاهيم السابقة كانت ولاتزال محل اهتمام الفقه القانوني والمختصين وغيرهم من الباحثين، ونخص مما تقدم الحق بالصمت أو السكوت المتعمد أو المؤقت بصرف النظر عن الدائمي أو الطبيعي منه، فهو حق معترف به ويستحق البحث في ثناياه ومفهومه المتداخل مع مصطلحات أخرى كالسكوت وما قال به علماء اللغة والفقه والباحثون من المختصين عنه وطبيعته التي تلخص محتواه ومحله ومداه وآثاره القانونية، وله قبول لدى الاتجاه الغالب في أحقية التمسك به وما جاءت به وقررته اغلب التشريعات والقوانين العراقية من الاعتراف به صراحة أو ضمنا ولما اتجه اليه الفقه في تفسيره وما يتعلق به من آثاراً قانونية خلال التحقيق وحتى المحاكمة، هو حق يتميز بخصوصية يختلف بها عن غيره من أوضاع قانونية إدارية ونتائج ذلك بحكم أهميته وتأثيره في الحقوق والمصالح للموظف الملتزم بهذا الوصف أو التصرف وما يؤدي اليه من مواطن ضعف وقوة بين اطراف النزاع الإداري خلال مرحلة التحقيق على وجه التحديد وما ينبني عليه من توصيات وقرارات انضباطية اذا ما كانت نتيجته سلبية في فهم غاياته ومعناه، وهو تصرف يتمتع بأساس ومنبع قانوني وفقهي وقضائي للاعتراف به والذي يقتضي قطعا الإلمام والمعرفة به، ولابد أيضاً من الإشارة إلى أن هذا الحق لا يكون موحداً وعلى نوع مخصص وإنما له حالات تتطلب معالجات خاصة لفهم الغاية منه على أن لا يحمل هذا التصرف على منحى ونمط شخصي يؤدي إلى نتائج عكسية تخالف ما جاء به التشريع الإداري وغير الإداري والجنائي والمدني أيضاً بما ينصب في جانب التعسف أو الانحراف بالسلطة لان العمل به يتطلب التمييز بين ما هو حق معترف به وبين ما هو تهرب من قول الحقيقة لأسباب شخصية تضر بالمصلحة العامة وسير التحقيق، ومن كل ذلك تترتب آثاراً قانونية قد تكون سلبية على ملتزم الصمت أو السكوت المتعمد وقد تكون إيجابية أيضاً بما ينصب في مصلحة الساكت مؤقتا، وهي آثاراً مختلفة ومتنوعة تعتمد على طبيعة ونوع التصرف من الشخص المعني والتي قد تؤدي إلى تأييد تصرفه بالصمت أو السكوت وقد تنصرف إلى سقوط الحق بالدفاع أو إلى محاسبته انضباطيا، وفي ذلك آثاراً قد تترتب على

الإدارة أيضاً ببطلان قرارها الانضباطي لإهمالها الضمانات القانونية المتعلقة بهذا التصرف أو الحق.

ثانياً : أهداف البحث :

Second: The Aims of the Study:

تتلخص أهداف البحث في الآتي:

1. السعي نحو توحيد ما جاء في الاتجاهات الفقهية والمواقف التشريعية والقانونية العراقية عن الصمت أو السكوت خصوصا المتعمد منه وعنه بشكل عام في مشروع بحث ودراسة تحليلية معمقة لما كان ولا يزال متناثراً من معلومات بين كتابات المختصين وسطور ثانوية لم تعطِ لهذا الموضوع حجمه وقيمته وأهميته القانونية من الناحية النظرية والعملية، وكمحاولة لإزالة اللبس والغموض في التمييز بين ما هو حق وبين ما هو تعمد في استخدام هذا الحق لتحقيق أغراض شخصية للساكت باستغلال هذا الوضع لما فيه من تأييد ودعم في التشريع العراقي عموما.
2. الإحاطة علما بحقيقة وطبيعة التصرف بالسكوت أو الصمت المتعمد بما يتضمن التعريف به لغة واصطلاحا وتوضيح التداخل في هذا الاتجاه والغايات والوظائف للسكوت المقصود تحديدا في إطار التحقيق الإداري وما يتصل من ضرورات الفهم لاهم التطبيقات العملية لهذا الحق في جانب الإدارة العامة، ونخص بذلك مرحلة التحقيق الإداري.
3. تفسير خصوصية الصمت أو السكوت المتعمد وأشخاصه وما ينفرد به من صفات تميزه عن غيره من المصطلحات الأخرى المستخدمة في أعمال الإدارة وما ينجم عنها من قرارات إيجابية صريحة أو ضمنية وسلبية أيضاً.
4. بيان ما جاء به الفقه القانوني من اتجاهات وما في القانون الدستوري والتشريعات الإدارية العراقية خصوصا وغير الإدارية عموما من اعتراف بحق الصمت المتعمد بالرغم من غياب الصراحة في نصوص التشريعات الإدارية تحديدا لتنظيم آلية الصمت والاعتماد على المبادئ والقواعد العامة وما جاءت به التشريعات الأخرى وفقا للانسجام والتوافق في طبيعتها ومداها مع النشاط الإداري وصحة التطبيق في هذا الإطار.

5. إيصال العلم التام عن حالات وأنواع السكوت أو الصمت وما جاء به الفقه القانوني المدني من صور وحالات مماثلة للصمت بالمقارنة مع الجانب الإداري خلال التحقيق وبالاتصال مع الصمت المتعمد وما يترتب عليها من ردود فعل وإجراءات إدارية تحقيقية للتعامل معها، أو معالجتها وصولا لكشف الحقائق خلال التحقيق في المخالفة أو التهمة.
6. الكشف وبنطاق واسع عن اهم الحقوق والآثار القانونية الإيجابية منها والسلبية المترتبة على تصرفات طرفي النزاع محل التحقيق عند لجوء الموظف واعتصامه بالسكوت المقصود وما كان منها مقبول ومرفوض بحكم التشريعات الإدارية النافذة، وغير ذلك من أوضاع قانونية تتصل بهذا الجانب.

ثالثاً : **إشكالية البحث في الموضوع** :

Third: The Problem:

تتركز إشكالية البحث في موضوع الصمت أو السكوت التأديبي المتعمد بجملة من التساؤلات غير القليلة تنبع من أهمية الموضوع وتأثيره النظري والعملي في محاسبة الموظف العام تأديبيا، وهي تمثل زوايا وأركان أو عناصر أساسية في صياغتها تتطلب معالجتها لعدم وحدة ما تركزت عليه وعدم كفاية الدراسات والأبحاث في تفصيلها، ويمكن إجمال إشكاليات البحث بالتساؤلات الآتية:

1. هل يوجد اتفاق لغوي واصطلاحي عن تعريف الصمت أو السكوت المقصود، وهل لوظائفه وغاياته تطبيق في إطار المسؤولية الانضباطية كما هو الوضع في التصرفات والمعاملات الاجتماعية بين أفراد المجتمع، وما يتبع ذلك من جوانب إيجابية وسلبية بالقبول أو الرفض وقت السكوت المتعمد ؟
2. هل يرتبط ويتوافق الصمت أو السكوت المقصود من الشخص الموظف المعني به مع نفس التصرف المتعمد من الإدارة العامة في بعض وأعمالها الإدارية الإرادية المنفردة ؟
3. هل كان الاعتراف بحق الصمت أو السكوت المتعمد مقيدا ومشروطا أم على خلاف ذلك وجاء عاما على أساس افتراض براءة المتهم مع الاستناد لحق التقاضي دفاعا عن الحقوق والمصالح وفقا لما جاء به الفقه والتشريع والقضاء كأصل للاعتراف بهذا الحق والدفاع عنه ؟

4. هل نظمت التشريعات الإدارية العراقية الية للصمت ونخص بذلك المقصود منه كمظهر من مظاهر حرية الدفاع عن الحقوق والمصالح للموظف العام وما هو معترف به كحق خلال مرحلة التحقيق الإداري على وجه الخصوص وهذا من جانب، ومن جانب ثاني هل تتوافق التشريعات الإدارية عن موضوع توفير الفرصة بالتزام الصمت مؤقتا مع غيرها من التشريعات الجنائية والمدنية ؟
5. هل للصمت أو السكوت أنواع وصور، وهل لها معالجات خاصة للتعامل معها تحقيقا للعدالة ومبدأ المشروعية القانونية، وما هو مدى انسجام هذه الأنواع مع تصرفات الموظف العام خلال التحقيق مع ما جاء به الفقه القانوني المدني وغيرها من أوضاع ؟
6. هل إن الآثار المترتبة على التصرف بالسكوت هي موحدة ومتساوية في مستواها بسقوط الحقوق والضمانات فقط أم أن للبعض منها له أثراً سلبياً تاماً يفترض وينصرف بتحققه إلى مسائلة ومحاسبة تأديبية جديدة للموظف المخالف، وما في ذلك من آثاراً قانونية قد تمتد أيضاً إلى قرارات الإدارة نتيجة التعدي على الضمانات القانونية في هذا الجانب.

رابعاً : **نطاق ومنهجية البحث** :

Fourth: The Scope of the Study and the Methodology:

إن تحقيق أهداف البحث في موضوع الصمت أو السكوت التأديبي المتعمد مع ضرورة المناقشة المستفيضة لما جاء فيه من إشكاليات وتساؤلات ضمن فقراته ناهيك عن أهمية هذا الحق تتطلب قطعا البحث المعمق لما جاءت به الاتجاهات الفقهية وفي مختلف الاختصاصات المدنية والجنائية ونخص منها الإدارية وما هو مستقر ومتفق عليه في الغالب منها، فضلاً عن إجراء تفسير وتحليل قانوني لما انطوت عليه التشريعات المختلفة في العراق ذات الصلة والدستور العراقي وما انصرف اليه القضاء من أحكام لبعض الأوضاع توضيحا وتفسيرا بهدف استكمال ودعم الفكرة العامة لثنايا وجوانب البحث في الموضوع، وفي سبيل ذلك كان اعتمادنا على المنهج الوصفي وبدراسة تحليلية نعتقد بدقتها وشموليتها لكل ما جاء من تفاصيل فيها ضمن نطاق البحث، ومن هذا المنطلق المتقدم سينقسم بحثنا المتواضع على مبحثين من خمس مطالب شاملة لمحاور البحث بعد المقدمة، يتضمن المبحث الأول منهما ماهية الصمت أو السكوت

المتعمد في المسؤولية الانضباطية، وفي الثاني نتكلم فيه عن الجانب النظري والعملي للصمت أو السكوت وآثاره القانونية في تحديد المسؤولية الانضباطية، ومن ثم خاتمة البحث بما فيها من استنتاجات ومقترحات، أخيرا الهوامش ومصادر البحث... ومن الله تعالى التوفيق.

المبحث الأول

First Section

ماهية الصمت أو السكوت المتعمد في المسؤولية الانضباطية

What is silence or deliberate silentness in disciplinary responsibility

يقتضي البحث في الصمت أو السكوت التأديبي المتعمد الإحاطة علما بأهميته وببعض الجوانب المتداخلة في هذا التصرف خلال مرحلة التحقيق الإداري وحتى في حالة المحاكمة الانضباطية أو التأديبية، فلا بد من معرفة حقيقة هذا المصطلح ومعناه في الجانب اللغوي والاصطلاحي فقها على الأقل وطبيعته ووظيفته والغايات التي يقصدها الموظف المتهم بالمخالفة من استخدامه ومدى ارتباطه بتطبيقات عملية أو واقعية في المجال الإداري التحقيقي في التهمة أو المخالفة المنسوب للموظف ارتكابها، مع الأخذ بعين الاعتبار اهم الخصائص والمميزات التي يختلف بها تصرف الموظف سكوتا بالتعمد عن مصطلحات لها اثرها وحكمها الخاص من أهمها ما يدخل في تصرفات الإدارة العامة، فضلاً عن الضرورة التي تحتم الإلمام بمنبع وأساس هذا التصرف كمظهر من مظاهر حرية الدفاع عن المصالح والحقوق والحريات اتجاه السلطات والصلاحيات الواسعة المقيدة والتقديرية للجهة المختصة بالتحقيق، ولفهم مضمون ما سبق الإشارة اليه فإننا نقسم هذا المبحث على ثلاثة مطالب متواضعة.

المطلب الأول: مفهوم ووظائف الصمت أو السكوت وبعض تطبيقاته في التأديب الإداري :

The first requirement: the concept and functions of silence and some of its applications in administrative discipline:

للصمت أو السكوت مفاهيم ومعانٍ كثيرة ومتنوعة في مجال اللغة والاصطلاح، وله في الاستعمال من قِبَلْ الشخص المعني غايات أو وظائف يؤديها، ناهيك عن التطبيقات الواردة في مجال المسؤولية الانضباطية خلال التحقيق الإداري وحتى في مرحلة المحاكمة إن صح التعبير في هذا الجانب.

السؤال الواجب طرحه في هذا الصدد بداية، هل هنالك اختلاف في المعنى أو المفهوم اللغوي والاصطلاحي بشكل عام لمصطلح الصمت عن السكوت؟

يعرف الصمت لغة بانه عكس النطق لسانا، ويقال لغير الناطق بانه صامت ولا يقال عنه ساكت، والصامت هو الشخص الساكت، وهو من لا يملك شيء لقوله [1]، والصمت أيضاً هو عدم الكلام أو السكوت عنه، ويقال إن الصامت هو الساكت والذي لا نطق له ولا صوت، وصمت الشخص أي سكت ولم ينطق بكلام لفظي [2]، والصمت هو الغياب الكلي أو النسبي للصوت المسموع [3]، كذلك يراد به السكوت وقطع الكلام بما يفيد السكوت المتعمد وليس بسبب عدم النطق بالأساس [4].

أما عن الصمت اصطلاحا فيقصد به ما يدل على شيء أو معنى من غير استخدام اللفظ بالقول ومن خلال التزام السكوت المطلق أو النسبي أو بالحركة والإشارة والرموز أو قد تكون باستعمال الفاظ اقل من المعنى المتعارف عليه للتواصل مع الآخرين وغيرها من أحوال أخرى، فالصمت له مفاهيم متعددة في إطار اللغة والفلسفة الاجتماعية وفقا للمجالات التي يستعمل فيها، ومن ثم من الصعوبة بمكان أن يتوحد تعريف شامل لمعاني الصمت ينسجم مع مقاصد ونوايا الآخرين في مواقف كثيرة [5]، كذلك هو أن يمتنع الشخص عن التعبير بالقول أو الفعل أو الكتابة عما يدور بداخله لحظة توجيه السؤال أو الطلب من الغير، أيضاً هو الامتناع عن إعطاء الجواب أو أية معلومات والتي توحي بثبوت الإدانة للساكت أو الاقتراب منها أو الكشف عن الأسرار المتعلقة بالقضية نفسها [6]، ويعرفه آخرون بانه سقوط التزام الشخص المدعى عليه اتجاه الجهات المختصة بحجب المعلومات المطلوبة عنهم وهو يعبر عن الحرية الشخصية والخصوصية له مما يحول دون كشف الحقيقة للجهة الباحثة عنها[7].

وفيما يتعلق بمعنى ومفهوم السكوت قدر الاتصال بمصطلح الصمت السابق فيراد به في اللغة بانه الصمت، فمن سكت يعني صمت وانقطع عن الكلام [8]، والسكوت للخطيب هو توقفه عن الكلام [9]، كذلك يراد بالسكوت هو البدء بالكلام ثم عدم النطق وهو على عكس الصمت الذي يعبر عن عدم النطق مطلقا وفقا للاتجاه الذي يميز بين السكوت والصمت، وهو

القدرة على الإمساك عن الكلام سواء كان الكلام المطلوب حقا أم باطلا، فالصمت هنا يخص السكوت عن قول الكلام الباطل فقط دون الحق لنفس الاتجاه السابق في التمييز بينهما، فالساكت هو من يملك القدرة على الكلام فيترك استعماله والصامت هو من لا ينطق، فالسكوت هو عدم الكلام مع القدرة عليه، أي ترك الكلام مع القدرة على الحديث في الوقت الذي يختاره الساكت والقدرة على السكوت وقتما يشاء[10].

وبالعودة إلى نطاق تفسير أو توضيح مصطلح الصمت وما يؤديه من غايات ووظائف يمكننا التساؤل، هل يؤدي الصمت المتعمد وظائف إيجابية بما يخدم الشخص الساكت أو الصامت وسلبية مؤثرة بالحقوق والالتزامات اتجاه الغير والملتزم به في إطار التواصل، وبعبارة ثانية ماهي موجبات ومبررات ووظائف السكوت أو الصمت المتعمد الإيجابية والسلبية لمن يتصف بهذا الوصف؟

للإجابة عن هذا التساؤل، فإن هنالك اتجاهات فقهية تراه وصفا يعبر فيه عن الكلام أيضاً ويقوم بمقام الوظائف الكلامية بل ويتصل بالأعراف السائدة في كل مجتمع للتعبير في اتجاهات معينة، ويذهب البعض الآخر إلى أن الصمت في ثقافات مختلفة وحتى في إطار الثقافة الواحدة يعكس لغات متنوعة بحسب الظروف والحال والمواقف للشخص الذي يلتزم الصمت أو السكوت، ولدى الغير منهم فان الصمت يحمل دلالات مختلفة للموافقة على الكلام المخاطب به أو الرفض في بعض الأحيان وفقا للثقافات السائدة في المجتمع، فالصمت هو الوضع المعبر عن النطق من غير لفظ والإشارة من دون استخدام اليد في الجسد، وان الشخص الصامت يوصف بانه الناطق بلغة الدلالة، فاذا كان التصرف يدل على معنى فانه أخبر عنه حتى وان كان غير لفظي أو صامت وقد أشار له وان كان ساكتا، كذلك ذهب آخرون إلى أن (ترك الذكر والصمت عن الإفادة هو أفصح وأزيد من الإفادة)، فالصمت يمثل علم يراه البعض قائما بذاته وهو أصعب من علم الكلام اللفظي، ولا يتصف تفسيره بسهولة لأنه يدل على كثير من المعاني على أساس الاختلاف في الظروف وسياق الكلام والحال الذي يحيط بالمخاطب وهو الشخص الصامت المقابل للمتكلم الموجه للخطاب، والصمت أو السكوت بطبيعة الحال

والحاجة اليه يمثل أفضل أسلوب وجواب لكثير أو بعض من الأسئلة المطروحة على الساكت بحسب مضمون السؤال نفسه، وفي الصمت قال نبيينا وشفيعنا يوم الدين مُحَمَّد (صل الله عليه وسلم) (من كان يؤمن بالله واليوم الآخر فليقل خيرا أو ليصمت)، كما إن هذا التصرف لدى بعض الاتجاهات يتولد من الأدب أما السكوت فهو وليد الخوف، فبالصمت يغيب الصوت، والسكوت هو أن يمتنع صاحبه عن الكلام[11].

يضاف لذلك إن الكثير من العلماء من ذوي الاختصاص في اللغة والفقه قد اهتموا بمصطلح الصمت كظاهرة من ظواهر التواصل الاجتماعي بين البشر في المجتمع الواحد، وذلك لما للصمت من وظائف حوارية مجازية بالغة التعقيد، وكذلك الحال لعلماء الأنثروبولوجيا الذين اهتموا بمصطلح الصمت لما له من أهمية بالغة في التعبير لكثير من المواقف فدرسوا أنماط الكلام والصمت أيضاً وكيف تختلف بحسب الثقافات المتنوعة، وبحسب تقسيم علماء اللغة فإنها تذهب باتجاهين هي اللفظية التي يستخدم فيها اللفظ للتواصل بين الأفراد، وغير اللفظية التي تعتمد على كل ما ليس لفظا كوسيلة لتحقيق الاتصال والتعبير عن الفكرة ومن أهمها الصمت والتزام السكوت.

وان للصمت تعابير مختلفة ومعاني وغايات واسعة في مداها وما يترتب عليها من رد فعل لمن يخاطب الساكت ومنها أن ملتزم الصمت أو الساكت أراد بفعله المعاني الآتية: (احترام الآخر، الحزن، الاستهزاء وعدم الاحترام، التفكير لفترة قبل النطق لتجنب الوقوع بالخطأ، الابتعاد عن كشف نقطة الضعف، الغضب، عدم وجود كلمات تقال، الموافقة أو الرفض للكلام المخاطب به، الاستمرار بالتواصل والتفاوض، إنهاء الموضوع) وغيرها من الوظائف والمعاني لهذا الوصف[12]، أيضاً أن للصمت وظائف أخرى فيكون بداية للتواصل مع الغير بمجرد السكوت، حيث أنه يفتح مجالا واسعا لأفكار أخرى من بينها معرفة أسباب السكوت للتعبير عن شيء، وهو وسيلة ناجحة وبديلا في مواقف كثيرة عن الألفاظ والكلام المباشر في التواصل خصوصا بمصاحبته لإشارات وتعابير في الوجه لوجود عجز لدى الصامت أو ملتزم السكوت عن التعبير المتكلم المخاطب، فالصمت ابلغ تعبير عن التواصل غير اللفظي[13].

فضلاً عما تقدم، يمكن طرح التساؤل عن مدى إمكانية تطبيق المفاهيم والغايات من الصمت أو السكوت المتعمد في مجال التأديب أو عدم قبول ذلك، وهل كان لهذه المصطلحات تعبير وصياغة موحدة أو تعريف ومفهوم في التشريعات العراقية خصوصا؟

من الناحية العملية الواقعية نرى إن التزام الصمت أو السكوت في إطار التأديب أو الانضباط الإداري والقضائي أيضاً قد يتمثل بكل ما ورد ذكره من مفاهيم وتفسيرات سابقة لغايات في نفس الشخص المعني بهذه الأوصاف وفقا لظروف النزاع أمام المجالس التحقيقية أو المحاكم الإدارية المختصة، فقد يمثل النطق لفظا من الموظف المتهم بالمخالفة الإدارية دليلا واعترافا على نفسه بالفعل المجرم إداريا أو حتى جنائيا فيلتزم الموظف المعني بذلك الصمت أو السكوت تعمدا عن الإجابة لبعض الوقت في جانب معين يتعلق بهذا الوضع القانوني التحقيقي أو الجاني القضائي أيضاً، أو قد يلتزم السكوت لتجنب الإساءة بسمعته أو لغيره، أو من باب الاحترام والهيبة لمن قد يتصل التحقيق به فضلاً عن الموظف المتهم بالمخالفة، وقد يمثل السكوت من جانبه اعترافا ضمنيا غير لفظي بالتهمة الموجهة اليه أو رفضا منه، أو عدم وجود ما يقال أثناء التحقيق الإداري أو المحاكمة، أو قد يمثل الصمت تعبيراً عن حالة نفسية للكبت تتعلق بالظلم الذي لحقه من الاتهام والمساس بسمعته بصيغة السؤال نفسه، أو السكوت لتجنب الإجابة التي قد توحي أو ترتبط بتوجيه أسئلة أخرى، أيضاً قد يستخدم الموظف هذه الأوصاف لعدم القناعة بالأساس في أصول التحقيق الجاري أو ما يتعلق باللجنة التحقيقية، كذلك يطلب الموظف المتهم إداريا عن مخالفة جسيمة أمام المحكمة أو ربما أمام اللجنة التحقيقية حضور شخص اخر والذي يمثل المحامي أو وكيله القانون إنما يمثل نمطا سلوكياً للصمت أو السكوت عن الإجابة وقت توجيه السؤال من الجهة المختصة، والكثير في غير ذلك.

ولابد من الإشارة في هذا الجانب، إلى أن مصطلح السكوت أو الصمت من الناحية التشريعية أو القانونية العراقية لم يرد له تعريف محدد وبشكل صريح، ويبدو أن ذلك برأينا يرجع لأسباب أهمها المعاني المختلفة والواسعة التي يعبر عنها هذا التصرف من الشخص المعني وما يترتب على ذلك من آثاراً قانونية يقيدها النص القانوني نفسه، وترك المشرع تفسير ذلك للفقه

والقضاء بما يفيد المعنى والمفهوم الواسع لا بشكل حصري وضيق، كما أن التعبير عن هذا التصرف تشريعيا جاء بألفاظ وصياغات قانونية مختلفة متنوعة تفيد الاعتراف صراحة أو ضمنا بأن السكوت أو الصمت هو ضمانة قانونية للمتهم ولاعتبارات ومبررات كثيرة يتعلق بعضها بالموقف الضعيف قطعا للمتهم أمام سلطات الإدارة العامة وغيرها حسب الاختصاص ناهيك عن حرية الشخص في الدفاع عن نفسه بأية وسيلة يجد فيها تحقيقا لمصالحه مقابل العبء الملقى على عاتق الجهة المختصة بالتحقيق لإثبات التهمة عليه، فالمتهم برئ حتى تثبت إدانته بالفعل المنسوب اليه ارتكابه [14].

ولكل ما تقدم وغيره من تمثيل غير حصري قد تترتب آثاراً قانونية مختلفة تجد انعكاساتها في العقاب أو ما يرتبط بالتبرئة من الفعل المنسوب للموظف ارتكابه وما يتصل بذلك من عبء ووسائل الإثبات وصولا لكشف الحقائق وتطبيق مبدأ المشروعية القانونية وسيادة القانون في احترام تصرفات الساكت وحقوقه وضماناته القانونية تحقيقا للعدالة القانونية في إطار التحقيق الإداري الانضباطي وحتى القضائي في المحكمة المختصة، وهذا ما سنوضحه في المبحث الثاني لاحقا.

وما يجب التساؤل عنه في هذا الجانب، هل يقابل التصرف بالصمت أو السكوت المؤقت بما يوحي الكذب من جهة الساكت؟

في حقيقة الأمر وبشكل عام، إن التصرف سكوتا أو صمتا عن الكلام لا يفهم منه كذبا من الساكت عموما، حيث أن الكذب وفقا للاتجاه الفقهي الغالب هو تلفظ الشخص بأقوال غير صحيحة أو لا وجود لها للدفاع عن نفسه أو بهدف الإيهام للغير المخاطب له أو لعدم وجود ما يقوله وللابتعاد عن مضمون السؤال الموجه من الغير اليه وما يدخل في إطار هذا المفهوم من صياغات أخرى، وهذا التصرف هو حق معترف به بالإباحة وبمشروعيته فقها وقضاء خلال مرحلة التحقيق للدفاع من جانب المتهم سواء كان بصفة موظف أم غير ذلك، ولكن بآثار مختلفة تترتب على حالة الكذب كجزاء لها حتى وان كانت هذه الحرية مقررة للمتهم كدفاع عن حاله بأقوال وادعاءات صادقة أم كاذبة [15]، ويرى البعض إن حالة الكذب هي صفة

وحالة غير مرغوب فيها بالأساس لتناقضها مع مبادئ الشريعة الإسلامية وهي تؤدي إلى التوهم والتشكيك والتأثير على الحكم في القضية وكذلك هي تتعارض مع حق الدفاع المحترم والمقدس في اطار التحقيق والمحاكمة أيضاً وما يستتبع ذلك من تشويه للحقائق وتضليل للعدالة وغيرها من مبررات، ويذهب آخرون في الفقه القانوني على خلاف ذلك من حيث اعتبار الكذب هو حق للمتهم وله الحرية بتلفظ أقوال توحي وتدل على الحقيقة أو الكذب أيضاً دفاعا عن الحق والنفس وهي وسيلة مشروعة اذا اضطر المتهم لاستخدامها لتحقيق مصالحه خلال مرحلة التحقيق[16].

وتبعا لما تقدم، برغم الاختلاف في اتجاهات الفقه السابقة، فإن الكذب باعتقادنا –ولا انتقاصاً من اتجاهات غيرنا– له انعكاس في حالات الصمت أو السكوت في بعض الأحيان بل قد يدخل في هذا الاطار، وهو ما يمكن تصوره وفقا لمضمون السؤال الموجه للشخص الساكت فيمتنع عن الكلام بشكل متعمد كذبا منه ولتحقيق غاية ومصلحة شخصية لإيهام المخاطب له من خلال هذا التصرف ومن دون لفظ بالقول أو الإشارة الجسدية، وهو ما يجب على القائم بالتحقيق اكتشافه من خلال سياق ووقائع التحقيق وفقا للخبرة والدهاء في هذا المجال، وبذلك يصمت الموظف كذبا لأنه وصل إلى حالة أو وضع لا يمكن فيه إلا قول الحقيقة أو تثبيت الإدانة على نفسه بالفعل المخالف، وهذا أمر وارد بالنظر للمعاني المختلفة والوظائف التي يراد من الصمت بها ويعبر عنها، فيكون الصمت تعبيراً ودخولاً في الكذب لدفع الضرر عن نفس الشخص الصامت مؤقتا، فالكذب يرد في مجال اللفظ بالقول وحتى الفعل ويأتي كذلك باستخدام السكوت، وأيضاً فإن الكذب برأينا لا يمكن التسامح فيه ويسأل عنه انضباطيا من يلجأ اليه اذا ما ثبت ذلك الفعل ولاعتبارات أخلاقية وشرعية ووظيفية في تغطية الحقيقة وإخفائها وبالتالي الحيلولة دون تحقيق العدالة وغير ذلك من مبررات، واذا كان حق السكوت له مبرراته الشرعية إلا انه بنظرنا وضع مختلف عن حالة الكذب وان كان موقف الشخص المعني ضعيفاً أمام الجهة أو السلطة المخاطبة له[17].

المطلب الثاني: خصوصية الصمت المؤقت التأديبي وتمييزه عن الصمت الإداري :

The second requirement: the specificity of temporary disciplinary silence and its distinction from administrative silence:

يرد مصطلح الصمت أو السكوت صراحة أو ضمنا في الأحكام أو النصوص التشريعية في مجالات كثيرة تحكم تصرفات الإدارة العامة في ممارسة نشاطها الإداري وما تتحمله من مهام ومسؤوليات اتجاه الموظفين والعاملين لديها أو اتجاه الأفراد أيضاً، ومن هذا المنطلق قد تثار بعض الأسئلة مع ضرورة الإجابة عنها للتوضيح والإحاطة علما بحقيقة العلاقة والاختلاف في خصوصية الصمت المتحقق من جانب الإدارة والموظف المتهم بالمخالفة، فهل للصمت أو السكوت خصوصية محددة تتعلق بشخص معين أم هو وصف عام ينطبق على جميع الأشخاص في هذا الجانب؟ بماذا يختلف الصمت الإداري عن الصمت في مجال المسؤولية الانضباطية من ناحية الآثار القانونية المترتبة على هذه التصرفات للإدارة العامة وشخص الموظف؟ بقدر تعلق الموضوع بالصمت أو السكوت، هل يتخذ الصمت الإداري صورا وصفات تختلف في آثارها اتجاه الغير على نحو مختلف عن الصمت في المسؤولية الانضباطية؟ إلى من ينصرف الصمت الإداري في آثاره القانونية الإيجابية والسلبية؟

يمكن الإجابة عن التساؤلات أعلاه فنقول، إن الصمت أو السكوت يجد صداه في مجالات كثيرة من المنازعات المدنية والجنائية وحتى الإدارية من باب أولى وفقا لمعطيات بحثنا المتواضع هذا، إلا أن هنالك فوارق وصفات وآثاراً تكمن في ذاتية وموضوعية هذه التصرفات سكوتا أو صمتا على نحو تختلف فيه بحسب المجالات التي ترد فيها، حيث نجد في جانب الإدارة العامة تحديدا أن الصمت أو السكوت قد يأتي بوصفه تصرفاً شخصياً للموظف المسؤول تأديبيا وانضباطيا أمام جهات الإدارة المختصة بالتحقيق من جانب أو أمام المحاكم الإدارية في جانب اخر، وهذا ما هو مختلف تماما عن الصمت أو السكوت الإداري عموما والذي يتعلق بأعمال وقرارات الجهة الإدارية الضمنية والسلبية والتي تصدر اتجاه الأفراد العاديين وحتى الموظفين بالتجريد لصفة الموظف العام ليكون فرداً عادياً وأيضا للموظفين الذين ما زالوا مستمرين

بالخدمة، وما يلحق ذلك من اعتراض على هذه الأعمال والتصرفات الإدارية أمام جهات أخرى مختصة بالاعتماد على الآثار المترتبة عليها ووفقا للأوضاع القانونية المحددة في التشريعات الإدارية العراقية النافذة.

في إطار المسؤولية الانضباطية للموظف إداريا وقضائيا ينصرف مصطلح السكوت أو الصمت بالاتصال والتواصل كصفة ملازمة مؤقتا وبشكل مباشر مع الموظف المتهم بالمخالفة الانضباطية تحديدا دون الشخص العادي غير الموظف والتزامه عدم الإفصاح أو الكلام وامتناعه عن إعطاء الإجابة المطلوبة للمخاطب المتكلم معه في إطار أو جانب معين يتعلق بموضوع التحقيق وبصرف النظر عن نية وقصد الممتنع عن الكلام والغاية من هذا التصرف بما يؤدي إلى معاني كثيرة سابقة في ذكره في المطلب الأول من هذا البحث [18]، ونخص بذلك نطاق التطبيق الفعلي لتصرف الموظف الساكت أو ملتزم الصمت في مرحلة الدفاع عن حقوقه وحماية مصالحه القانونية والمادية خلال التحقيق الإداري أو قضائيا أمام المحاكم الإدارية المختصة وما يتعلق بإجراءات فرض العقوبة الانضباطية عليه، فالصمت هنا يتعلق بنفس تصرف الموظف الساكت وهو قرار شخصي ضمني خاص به وبمحض إرادته اتجاه الإدارة العامة أثناء التحقيق الإداري أو حتى في مرحلة المحاكمة الانضباطية.

أما عن الصمت أو السكوت من جانب الإدارة العامة في نشاطها العام فينظر اليه في صور متعددة وبصفات مختلفة للفئات الشخصية ذات العلاقة، حيث من المعروف بشكل عام أن الإدارة العامة بجميع دوائرها الحكومية وموظفيها يصدر عنها قرارات إدارية تنظيمية وفردية والتي تمثل وسائل مهمة تستخدم في تنفيذ النشاط الإداري الحكومي اليومي لتحقيق المصلحة العامة مع مراعاة واحترام قاعدة تخصيص الأهداف [19]، وهذه القرارات قد لا تكون إيجابية صريحة مكتوبة أو شفهية أحيانا في مضمونها وآثارها القانونية اتجاه من صدرت بحقهم سواء في إجراءات الإصدار أو التنفيذ ودخولها حيز التطبيق، فقد يترتب عليها ضرر يستوجب التظلم من القرار وحتى التعويض عن هذا الضرر المتحقق فعلا متى ما ثبت ذلك أمام الجهات المختصة إداريا أو قضائيا، ونقصد بذلك القرار السلبي والضمني بالتحديد دون القرار الإداري الإيجابي

السابق في وصفه وما يتضمنه من مخالفة لأحكام القانون والتعليمات أو تفسيرهما، كذلك يمكن تصور هذا التصرف السلبي والضمني بالسكوت أو الصمت عن الإجابة من جانب الإدارة العامة كما ذكرنا في أعلاه اتجاه فئات مختلفة من الأشخاص مقدمي الطلبات أفرادا عاديين وموظفين من نفس الصفة ولمن لا يزالون مستمرين بممارسة الوظيفة العامة، وما يترتب على هذه التصرفات الإدارية من آثاراً قانونية إيجابية أو سلبية وفقا للتحديد التشريعي الإداري.

إن التزام الصمت أو السكوت من الجهات الإدارية بعدم الإجابة على طلبات الأفراد العاديين دون الموظفين المستمرين بالخدمة هو تصرف إداري وأمر وارد قطعا أحيانا وهو باعتقادنا يُعَدُّ قراراً إدارياً بحد ذاته وبمضمونه ومعبرا عن إرادة الجهة الإدارية بعدم الاكتراث وإهمال طلبات الأفراد خصوصا بعد مضي المدة المحددة قانونا لنظر الطلبات وما يترتب على ذلك من الاستمرار في الاعتراض على القرارات السلبية للإدارة العامة في هذا الجانب، فالقرار الإداري السلبي هو الذي لا يتضمن إفصاح الإدارة العامة عن إرادتها بشكل صريح في الرد على طلبات الأفراد وترتيب الأثر القانوني بالإنشاء أو التعديل أو الإلغاء لمركز الفرد القانوني طبقا لما يفرضه عليها القانون والتعليمات والأنظمة النافذة، وبعبارة أخرى هو امتناع الإدارة عن القيام بواجب كان من المفترض بها تنفيذه قانونا عند ممارسة النشاط الإداري وهذا من جانب[20]، ومن جانب ثانٍ قد يكون السكوت من الإدارة وصمتها بعد تقديم الطلب من نفس فئة الأشخاص المحددين سابقا هو رفضٌ له أو على العكس بالموافقة حسب الأحوال أو الأوضاع التي يحددها القانون في دول مختلفة، وهو ما يطلق عليه بالقرار الإداري الضمني الذي يعبر عن إفصاح الإدارة العامة بشكل غير صريح وغير مكتوب أو غير شفهي عن إرادتها والمستدل عنها بالقرائن والظروف المحيطة للموافقة أو الرفض بعد مضي المدة المحددة قانونا لتقديم الطلب وفقا لما يحدده المشرع في أحوال وأوضاع معينة [21]، وعن ضرورة توفر شروط لاعتبار القرار الإداري ضمني وليس سلبياً ومنها التزام الإدارة بالسكوت عن الرد والإجابة على طلبات الأفراد وكذلك يكون عدم الرد مستمرا طيلة المدة المحددة قانونا لإلزام الإدارة العامة بالإجابة على الطلبات وإجراء التصرف اللازم [22].

كذلك إن الصمت أو السكوت للإدارة العامة اتجاه الاعتراض ضد القرارات الإدارية الانضباطية المقدم من جانب الموظف العام المعني بالعقوبة التأديبية برغم مضي المدة القانونية التي ترتب آثاراً مهمة لاتباع طريق الطعن أمام جهات أخرى لعدم تحقق العدالة أو لمواجهة تعسف الإدارة في هذا الجانب وإهمالها للنظر في طلب الموظف المعترض على القرار الإداري الانضباطي، فان السكوت أو التزام الإدارة للصمت قد يكون صلاحية منحت بالأساس لها تشريعيا لما يمثل أو يعكس الإرادة برفض الطلب أو الاعتراض من دون الإفصاح عن ذلك بشكل صريح بعد مضي مدة محددة قانونا وهو ما يسمى بالقرار الإداري الضمني وكما ورد توضيح ذلك سابقاً اتجاه الأفراد العاديين، وقد يمثل السكوت أيضاً من الإدارة اتجاه طلب الموظف عن حقوقه وضماناته في قانون الخدمة المدنية والتشريعات الإدارية الأخرى النافذة تقاعس وإهمال في اتخاذ القرار الإداري المناسب أو عدم تنفيذ المهام والواجبات الوظيفية التي يوجب القانون على الإدارة أو موظفيها المختصين القيام بها وكما تم التوضيح من جانبنا بنفس الاتجاه السابق في أعلاه عن التعقيب للقرار الإداري السلبي.

وتجدر الملاحظة، وبقدر تعلق الموضوع بالسكوت أو الصمت الإداري اتجاه الغير ممن ذكرنا في أعلاه، إن هنالك اتجاهات فقهية ومن تبعهم من المختصين في القانون الإداري يذهبون بالاتفاق على أن القرار الإداري السلبي هو ذاته القرار الإداري الضمني، وبذلك تضمنت وجاءت الصياغات القانونية في المؤلفات الفقهية والدراسات البحثية للمختصين كما لاحظنا بأن القرار الإداري السلبي هو الضمني نفسه على أساس أن كلاهما يمثلان حقيقة الامتناع سلبا من جانب الإدارة بعدم الإفصاح عن إرادتها المنفردة اتجاه طلبات الأفراد مع الاتفاق بان السكوت أو الصمت الإداري أو السكوت هو الأساس لهذا الوضع في تحديد عناوين هذه القرارات [23]، وبرغم اتفاقنا مع هذه الاتجاهات في الاطار العام للأساس القانوني السابق في ذكره لوجود التسمية أو العناوين لهذه القرارات إلا أننا نختلف معهم بان كلا القرارين لهما مضمون أو مفهوم وتحديد تشريعي وخصائص وآثار قانونية على نحو مختلف لكلاهما مما يضفي الاختلاف على

العنوان والتسمية في ذات الوقت ومن الواجب تسليط الضوء عليه لأهمية المعلومات في هذا الجانب.

فالقرار الإداري الضمني يختلف تماما في المفهوم عن القرار الإداري السلبي وهو امتناع الإدارة عن القيام بواجباتها القانونية ومهامها الوظيفية بالرد والإجابة على طلبات الأفراد خلال المدة المحددة قانونا وكان لزاما عليها التصرف حيال ذلك بصرف النظر عن السلطة التقديرية والسلطة المقيدة للإدارة العامة لاختيار وقت الإجابة خلال المدة المحددة وما يستدل من ذلك كقرينة أو دليل على رفض الطلب أو الموافقة بحسب الأحوال والأوضاع التي ينظمها القانون بعد مضي المدة القانونية وما يترتب على ذلك من آثاراً قانونية قد تكون سلبية تدفع بالأفراد للاعتراض على الصمت أو السكوت الذي يكون معبرا عن الرفض أو قد يكون الصمت الإداري تعبيراً عن الموافقة لمضمون طلب الأفراد ويترتب احتساب مدة الاعتراض على القرار الإداري الضمني من التاريخ الذي تنتهي يه مدة الإجابة على الطلب من جانب الإدارة وخصوصا اذا كان مضي المدة تنصرف في آثارها إلى رفض الطلب بحكم النص التشريعي، أما عن القرار الإداري السلبي فهو يمثل أيضاً حالة الامتناع من جانب الإدارة عن النظر أو البت بطلبات الأفراد المقدمة لها مع افتراض مشروعيتها من الناحية الشكلية والموضوعية وعدم اتخاذ الإدارة القرار المناسب بشأنها وما يفرضه القانون عليها القيام به من تصرف وخصوصا في حالة عدم تحديد المشرع لمدة قانونية يفترض بانتهائها رفض الطلب أو قبوله وتبقى مدة الطعن في هذه القرارات مستمرة ومفتوحة طالما كان الامتناع عن التصرف والمخالفة لموجبات القانون وعدم الرد من جانب الإدارة قائما ومستمرا بحسب ما هو متفق عليه في هذا الجانب، أما اذا حدد المشرع مدة قانونية ونظم القانون بمضيها قرينة أو دليلاً للتعبير عن إرادة الجهة الإدارية باعتبارها رافضة أو موافقة على مضمون الطلب فلا نكون عندها أمام قرار ادري سلبي وإنما قرار ضمني كما ورد في المفهوم السابق طالما افترض المشرع قرينة الرفض أو القبول بانتهائها، وتبقى حالة تحديد المشرع لمدة قانونية ملزمة للإدارة بالإجابة مع الامتناع عن اتخاذ القرار الواجب عليها اتخاذه عندها نبقى في دائرة ونطاق القرار الإداري السلبي وليس الضمني قطعا [24].

وبقدر تعلق الأمر بصمت الإدارة العامة، إن الوصف الذي ينطبق على هذا التصرف الإداري يمثل بصورة (الصمت الموصوف أو المقنن) كما يحدده الفقه في المجال الإداري وأيضا في اغلب التشريعات للدول، وهو ينبع بالأساس من صور الصمت في القانون المدني، والذي يراد به السكوت أو الصمت من جانب الإدارة المنظم تشريعيا بترتيب آثاراً قانونية عليه رفضا أو قبولا وتطبيقا لذلك هو القرار الإداري الضمني، فضلاً عن صور أخرى مثل الصمت الذي تحيط به بعض الملابسات والوقائع المساعدة في فهم تفسيره ضمنا في تصرف الإدارة هذا، وكذلك الصمت الذي يتجرد من مفهومه وعن إمكانية تفسيره لغياب الإفصاح التام عن إرادة الجهة الإدارية بسكوتها والذي يتمثل بالقرار الإداري السلبي[25]، وبنظرنا يمكن سحب البعض من هذه الصور السابقة على تصرف الموظف سكوتا أو صمتا متعمدا في اطار التحقيق وحتى المحاكمة اذا صح التعبير، فالصورة الأولى السابقة لا نرى إمكانية تطبيقها لغياب التنظيم القانوني أو التشريعي للصمت المتعمد في التشريعات الإدارية العراقية صراحة بشكل عام مع انسجام هذا التطبيق كاستثناء بالرجوع لتطبيق القواعد العامة المنظمة لهذا التصرف مدنيا وجزائيا، أما الصور الأخرى فنلاحظ توافقها التام مع حالة الصمت للموظف وما يتبع ذلك من آثاراً قانونية لهذا التصرف سلبية وإيجابية.

ومما تقدم يمكننا القول باختصار للتمييز أو التفرقة بين القرارات الإدارية السلبية والضمنية في جانب الصمت الإداري، إن كلا القرارين السابقين في التحديد يمثلان اتجاها موحدا للتصرف بالامتناع والسكوت أو الصمت من جانب الإدارة العامة بعدم الرد على طلبات الأفراد أو بالامتناع عن القيام بالواجب القانوني ومهام الوظيفة، إلا أن تحديد المشرع لمدة قانونية وينظم بانتهائها حالة الرفض أو القبول للطلب فان ذلك باعتقادنا هو الفيصل والحل الحاسم للتمييز بين القرارين وما يترتب عليهما من آثاراً قانونية تتعلق بالاعتراض أمام الجهات القضائية المختصة، فالقرار الضمني هو جزء من القرار الإداري السلبي للإدارة العامة وهذا بشكل عام على أن ليس كل قرار سلبي هو ضمني اذا حدد المشرع مدة قانونية بمضيها يفترض القبول أو الرفض لطلبات الأفراد.

فضلاً عما تقدم فإن السكوت أو الصمت في إطار المسؤولية الانضباطية وما يتصل بإجراءات التحقيق الإداري مع الموظف قد لا يقتصر على نفس الموظف فقط، فهي حالة عامة لطرفي العلاقة القانونية التأديبية، حيث يمكن تصور السكوت وعدم الإجابة أيضاً من جانب المختص بالتحقيق الإداري عن سؤال الموظف المتهم في حالة الاستفسار أو سؤال الجهة المختصة بإجراء التحقيق الإداري معه، وهو امر متوقع الحصول أثناء مراحل التحقيق وحتى المحاكمة، وفي الواقع لم نجد في التشريع الإداري نصاً قانونياً صريحاً يحكم وينظم هذه الحالة بجواز أو منع الإجابة على سؤال الموظف المتهم تأديبيا، إلا أن الأحكام في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 توضح منح المشرع العراقي لسلطة التحقيق الإداري الصلاحيات الواسعة من دون تحديد لفظي للاستماع وتدوين أقوال المتهم ومواجهته بالتهمة المنسوبة اليه والمناقشة والاطلاع وإجراءات عامة شكلية وموضوعية تتعلق بالتحقيق الإداري الأصولي وهو ما سيرد تفصيله لاحقا في مطلب ثالث، وبالتالي فان اللجنة المختصة بالتحقيق يجب عليها إحاطة الموظف المتهم بجميع تفاصيل التهمة وتوفير جميع المعلومات قدر الإمكان للشخص المعني بالتحقيق بما يفيد عدم جواز إخفاء المعلومات عنه بما يضمن شفافية الإجراءات التحقيقية وضمان حرية الدفاع وحق التقاضي والتمكين من ذلك، ومن ذلك يمكننا القول بعدم جواز السكوت وعدم الإجابة عن سؤال الموظف المتهم لشخص المحقق طالما كان هذا السؤال يدخل في حيثيات التحقيق نفسه وان كشف الحقائق يقتضي ويتطلب السؤال والرد عليه والنقاش بين طرفي العلاقة القانونية التأديبية للتوضيح وبما يكفل تحقيق النتائج المنشودة من التحقيق وبشرط عدم التأثير بالسؤال من جانب الموظف على سير التحقيق للمماطلة وضياع الوقت والجهد وعدم تحقيق العدالة، وان الموضوع بمنظورنا القانوني يعتمد بالأساس على الأشخاص القائمين بالتحقيق وخبرتهم المهنية لفهم الغاية المقصودة للسؤال أو الاستفسار والحيدة في الإجابة من دون التأثير على حق الموظف المتهم في الدفاع عن نفسه وحقوقه ومصالحه القانونية والمادية وفقا للأوضاع القانونية محل التحقيق.

المطلب الثالث: الأساس الفقهي والقانوني للصمت أو السكوت في المسؤولية الانضباطية :

The third requirement: the jurisprudential and legal basis for silence or silentness in disciplinary responsibility:

يثير موضوع الصمت أو السكوت في إطار المسؤولية الانضباطية عدة تساؤلات تتطلب مناقشتها والإجابة عنها من خلال ما جاء به الفقه والتشريعات العراقية القانونية، بداية هل للصمت أساس واتجاه فقهي موحد وقانوني وتشريعي للاعتراف به كحق للموظف في إطار الدستور العراقي والتشريعات العراقية الإدارية والجنائية والمدنية النافذة؟ من الناحية العملية، وهل تتساوى الأحكام التي تعطي الحق بالسكوت أو الصمت عن الإجابة كحرية للمتهم في التشريعات الجنائية أو المدنية والدستور العراقي مع الأوضاع القانونية في إطار التشريعات الإدارية؟

للإجابة عن التساؤلات السابقة في جانبين شاملين لمفرداتهما ومضمونهما في ذات الوقت، في الجانب الأول منهما يمثل الفقه القانوني وما جاء به من اتجاهات ومبررات وما استقر عليه بشكل عام عن حق الصمت المتعمد من دعم وقبول أو رفض وغيرها، أما الجانب الثاني فسيكون توضيحاً مختصراً ومقتضباً لمبادئ ونصوص الدستور العراقي وعن موقف التشريعات العراقية الإدارية وغير الإدارية بشكل عام.

إن الفقه القانوني يذهب في اتجاهين مختلفين عن حق الصمت أو السكوت للمتهم خلال التحقيق أو المحاكمة وهو ما يمكن سحبه في التطبيق على المجال الإداري أيضاً بصرف النظر عن المسؤولية الجزائية وغيرها لوحدة المبدأ العام القاضي ببراءة المتهم حتى ثبوت الإدانة بحقه وحرية التقاضي والدفاع عن المصالح والحقوق والنفس، ولكل اتجاه للفقه مبررات تؤيد ما ذهب اليه، ونخص بذلك الاختلاف بين الفقه القانوني عن حالة الصمت المؤقت تحديدا، ونرى أن هذا الاختلاف اللاحق في التوضيح لا يتعلق بالصمت أو السكوت الدائم للشخص غير الناطق بالأصل وهذا ما يقتضي به المنطق والعقل من الناحية الواقعية لا النظرية فحسب والذي له وسائل وأساليب للكشف عن المقصود منه.

وتبعا لما تقدم، إن الاتجاه المنكر أو المعارض لحق الصمت أو السكوت للمتهم يرى بأن هذا التصرف يدعو إلى إنكار تحقيق العدالة ويمنع قطعا كشف الحقائق التي يتطلب المجتمع ضرورة معرفتها ومن كان مذنباً في فعله اتجاه حقوق ومصالح الأفراد، وان الاعتراف فقها أو قانونا بحق المتهم التزامه الصمت ومنحه هذا الخيار كبديل من الإجابة عن الأسئلة أثناء التحقيق وغيرها من الأحوال إنما يشكل انتقاصاً واضحاً وخرقاً لصلاحيات وسلطات التحقيق وصولا لكشف الحقيقة المرجوة من الاجتماع على معرفتها بل أن هذا الخيار يمنح المتهم للتهرب من أصول وهدف التحقيق بالأساس بصرف النظر اذا كان المحقق معه مذنباً أم ينطبق عليه وصف البراءة، وبالتالي سيضطر المحقق أو القاضي إلى التوسع في أساليب التحقيق وما يتطلب ذلك من إهدار للوقت ومزيدٍ من الجهد لكشف الحقيقة نتيجة هذا التصرف في اختيار الصمت كحق للدفاع أو ما يدخل في اطار حرية التقاضي، وبالمقابل من ذلك نجد اتجاهات فقهية وهي الأغلب في معارضة الاتجاه السابق ولهم في ذلك مبررات بتأييد الحق بالصمت أو السكوت للمتهم مستندين في ذلك إلى مبررات وأسانيد أخرى ترى لها قبولا ودعما لها على نطاق واسع، فافتراض البراءة للمتهم يقتضي عدم الزامه بتقديم دليل على براءته من التهمة المنسوبة اليه وهو ما يفترض ضمنا حقه بالتزام الصمت أو السكوت الذي يُعَدُّ حقاً وضماناً قانونياً له اتجاه الأسئلة الموجهة اليه لإثبات البراءة المفترضة وفقا للمبدأ القانوني العام، أيضاً طالما كان المتهم غير ملزم بالإدلاء بأقواله ولا يجوز ممارسة الضغط المادي والمعنوي عليه والإكراه معه لإجباره على الكلام وان الصمت لا يُعَدُّ قرينة على الموافقة أو ثبوت الإدانة بحق المتهم وبالتالي له الحق الكامل باستعمال هذا التصرف للدفاع عن حقوقه ومصالحه اتجاه اللجان الخاصة بالتحقيق والجهات القضائية، بل إن هنالك اتجاهات فقهية أخرى تؤيد ما ذهب اليه الاتجاه الثاني الأخير بضرورة التوازن بين حق السلطة المختصة بالتحقيق للوصول إلى الحقيقة وحق المتهم بالتزام الصمت أو السكوت كضمان مقرر قانونا صراحة او ضمنا، فلا يجوز تغليب احد الحقين على الآخر، وبالتالي نصل إلى نتيجة قطعية هي الاعتراف بحق الصمت وحمايته اتجاه سلطات التحقيق والمحاكمة أيضاً [26]، وبرغم ما ذهبت اليه الاتجاهات الفقهية السابقة من مبررات فإننا نتخذ

موقفاً محايداً بينها في هذا الصدد، فنؤيد ما جاء به الاتجاه الفقهي للاعتراف بحق الصمت المؤقت للمتهم إداريا وقضائيا اذا كان له ما يبرره بعيدا عن استغلال هذا التصرف للإساءة أو التهرب المتعمد عن كشف الحقائق أو لإضاعة وهدر الوقت والجهد وبذلك الاعتداء على حق المجتمع وإنكار تحقيق العدالة وان لا يجوز استعمال هذا الحق بشكل مطلق غير مقيد بحدود فيمتد بذلك إلى الاعتداء على حقوق الآخرين اجتماعيا أو في اطار المسؤولية الإدارية أو الجنائية وحتى المدنية بحسب الأوضاع القانونية لموقف المتهم، ونعتقد إن التشريعات القانونية هي الفيصل الحاسم لوضع حد للاجتهادات والتعارض القائم عن هذا الحق وذلك بتنظيم صياغات قانونية عامة عن حالة تحقق الصمت أو السكوت المشروط وبحدود يفهم منها ما كان منه متعمداً أو كان مبرراً كحق وضمان قانوني للمتهم.

في اطار القوانين عموما والتشريعات العراقية النافذة، فقد تضمن الدستور العراقي النافذ لسنة 2005 الكثير من النصوص الصريحة وحتى الضمنية تعطي في أحكامها تنظيما قانونيا دستوريا لأوضاع متنوعة مختلفة تتعلق بجوانب سياسية واجتماعية وقانونية وغيرها [27]، ولسنا بصدد هذا التفصيل تحديدا، إلا أن ما يهمنا في الدستور العراقي الحالي هو التنظيم الدستوري في الباب الثاني من نفس الدستور تحت عنوان الحقوق والحريات في الفرع الأول لما يتعلق بالحقوق المدنية والسياسية، فلم نجد دستوريا ما يشير صراحة إلى حق الأفراد بالسكوت أو الصمت في أوضاع قانونية توجبها العلاقات الاجتماعية أو التشريعية المختلفة، ولكن هناك من النصوص الدستورية برأينا تشير ضمنا إلى هذه التصرفات ومشروعيتها بالاستعمال وبصرف النظر عن الأفراد اذا كانوا عاديين أو من يحملون صفة الموظف العام، فقد جاءت عامة غير محددة لصنف محدد منهم، ونخص من النصوص الدستورية ما تضمن منها صراحة بان حق الدفاع مقدس وتجب كفالته واحترامه في جميع المراحل سواء بالتحقيق أو المحاكمة، وان مفهوم ومضمون النص جاء خاليا من التقييد أو التحديد للأفعال والتصرفات التي تباشر من خلال حرية وحق الدفاع الذي يراد به (حق أصيل ينشأ من اللحظة التي يواجه فيها الشخص الاتهام، ويقصد بهذا الحق، تمكين الشخص من درء الاتهام عن نفسه إما بإثبات فساد دليله أو بإقامة الدليل على نقيضه وهو

البراءة، والاتهام بطبيعته يقتضي الدفاع فهو ضرورة منطقية له) [28]، ومن ثم نجد أن الصمت أو السكوت أو غيرها خلال التحقيق وحتى المحاكمة بشكل عام ابتداء هو حق مكفول ضمنيا خلال الدفاع عن المصالح والحقوق ضمن هذه المراحل وبصرف النظر عن التنظيم القانوني في التشريعات النافذة في العراق عن تحديد الكيفية والوسائل لاستعمال هذه الحقوق، وطالما كان ولا يزال الاتفاق الفقهي الغالب في مؤلفاتهم هو الاتجاه على أن القضاء قد وسع من نطاق حق الدفاع للمتهم باعتبار أن الصمت أو السكوت يمثل مظهراً من المظاهر أو الحقوق والحريات الجزئية والتصرفات التي تدخل في نطاق ومظلة الحق وحرية الدفاع العام خلال مراحل التحقيق وحتى المحاكمة وإن الامتناع عن الكلام والتزام الصمت أو السكوت هو من الضمانات القانونية وحتى القضائية المقررة للمتهم خلال مرحلة التحقيق والدفاع عن نفسه [29]، فنصل إذن إلى نتيجة إيجابية هي أن الفقه والتشريع والقضاء متفق صراحة وضمنا مع ما جاء في مضمون النص الدستوري الذي يخلص بان الحق بالصمت أو السكوت مكفول دستوريا على وجه الخصوص وبصراحة النص فيه على كفالة حق الدفاع عن نفسه دستورياً بشكل عام[30]، أيضاً إن الدستور العراقي لسنة 2005 أشار بنص صريح إلى حماية وصيانة حرية الإنسان وكرامته وكذلك منع أو عدم جواز ممارسة أساليب التعذيب الجسدي والنفسي والتهديد وغيرها على الفرد وبمعاملته بشكل غير إنساني، وبالتالي فان التزام الصمت أو السكوت من الشخص المعني إنما يمثل تصرفاً دفاعياً منه اتجاه الغير أو الجهة المختصة إداريا أو قضائيا لحماية مصالحه من التهديد بالإدانة وهذا التصرف يدخل عادة في اطار حرية الإنسان نفسه وان ما يدلي به من كلام لفظي قد يؤدي للمساس بكرامته أو سمعته، كما لا يجوز تهديده معنويا أو ماديا بالتعذيب لانتزاع الأقوال منه أو الاعتراف عند التزامه الصمت وحتى في أحوال أخرى خارج موضوع الصمت أو السكوت في القضية عموما، فمضمون النص الدستوري جاء عاما مطلقا في صياغته وبنطاق واسع بما يتفق والتشريعات العراقية النافذة ونخص منها الجزائية والمدنية [31]، وبمنظورنا القانوني ربما يرتبط موضوع الصمت أو السكوت بنص دستوري اخر، حيث نلاحظ أن دستور جمهورية العراق السابق تحديده قد تضمن نصاً صريحاً يؤكد على أن الفرد له الحق بالخصوصية الشخصية

المكفولة وبما لا يتعارض ولا يتنافى مع حقوق الغير ولا مع الآداب العامة [32]، ومن ذلك يفهم إن التزام الصمت وبصرف النظر عن الوضع القانوني للفرد ولوصفه أو صنفه الاجتماعي له حق ممارسة حياته وفقا للخصوصية الشخصية التي يراها ملائمة لوضعه وهو من يقدر سياق التواصل مع الغير بالكلام لفظا أو يلتزم السكوت أصلا وكتمان المعلومات والاحتفاظ بالأسرار لنفسه في أي وضع قانوني، فهذا حقه الشخصي بالتعامل مع الآخرين وان كان ذلك قد يرتب آثاراً قانونية أو اجتماعية، فالصمت أو السكوت والكتمان للمعلومات هو من ضمن حقوق الفرد وخصوصيته التي تتعلق بشخصه دون غيره وهذا حق مكفول، مع ملاحظة عدم التعارض بين هذا التصرف مع حقوق الغير وهذا شرط للحرية في ممارسة الحقوق أو ما يتعلق بخصوصية الفرد الشخصية.

في التشريعات الجنائية العراقية ومنها قانون أصول المحاكمات الجزائية، فيلاحظ الاعتراف الصريح بنص القانون عن حق وحرية المتهم في التزام الصمت وألا يجبر على الكلام باي وسيلة كانت للإجابة عن الأسئلة الموجهة إلى المتهم سواء بالتعذيب أو التهديد نفسيا أو جسديا لانتزاع الاعتراف منه [33]، وان لا يكون السكوت أو الصمت بشكل مؤقت هنا دليل اعتراف أو إدانة بالفعل المجرم المنسوب اليه ويستخدم ضده، وان القانون السابق في التحديد لم يتضمن حرفيا الحق بإلتزام السكوت أو الصمت كلفظ وإنما أشار إلى هذا الحق صراحة بعدم الإجبار على الإجابة، وهذا ما يعني الحق بالصمت أو السكوت [34]، علما إن موضوع الصمت أو السكوت من المتهم خلال التحقيق كان أمرا غير مرضٍ تماما وغير مقبول من الجهات المختصة بالتحقيق، فكان التعذيب بشتى أنواعه سائدا وذو نتيجة إيجابية في حالة التزام المتهم السكوت أو امتناعه عن الكلام، بل إن هنالك قديما من القوانين التي تعاقب بالأساس عن صمت المتهم أو الامتناع عن إطاعة الأوامر وعدم الرد أو الإجابة عن الأسئلة الموجهة اليه [35].

أما عن التشريعات المدنية، فان القانون المدني منها قد تضمن نصاً صريحاً عن السكوت في جانب العلاقات المدنية والعقدية أيضاً بين الأفراد من حيث أن السكوت لا يبنى عليه قول ولكن السكوت في معرض الحاجة لبيان يُعَدُّ قبولاً، وبوجه خاص فان السكوت يُعَدُّ قبولاً

مفترضا بحكم النص القانوني في إطار العلاقات التعاقدية القائمة مسبقا بين المتعاقدين (البائع والمشتري)، أو إذا كان الإيجاب فيه جلباً لمنفعة لمن وجه اليه تحديدا، وكذلك إذا سكت المشترى بعد أن تسلم البضاعة وفقا لما هو مثبت في قائمة الثمن من شروط متفق عليها مسبقا[36]، فالقانون المدني العراقي تضمن حكما قانونيا عاما والذي يتفق عليه الفقه أيضاً والقضاء العراقي وهو عدم جواز افتراض القبول ولا نسبة قول إلى من سكت لان هذا التصرف سلبي في التعبير عن الإرادة التي يجب أن يكون التعبير عنها إيجابيا إلا اذا ارتبطت أو أحاطت بالسكوت ظروف ووقائع وملابسات تعبر عن معنى السكوت بما يفيد الرفض أو القبول الواضح بدون لبس أو غموض كاستثناء من الحكم القانوني العام السابق وكما وضحنا ذلك مسبقا في ثنايا المطلب الأول وبنفس الاتجاه باختلاف الألفاظ والصياغات المعبرة عن ذلك، وبعبارة ثانية إن ما ذكر سابقا للحكم القانوني العام مدنيا يتضمن استثناءات بحيث يُعَدُّ القبول في السكوت مفترضا ومعبرا عن الإرادة اذا كان وفقا للتعامل التعاقدي المسبق بين طرفي العقد أو وفقا لما هو متعارف عليه أو ما تقضي به الأعراف التجارية بالأساس أو تضمن السكوت تعبيراً عن القبول افتراضا اذا كان فيه مصلحة أكيدة إيجابية لمن توجه الإيجاب اليه على وجه الخصوص، وبذلك يُعَدُّ القبول معكوسا بالسكوت من الطرف الآخر في العملية التعاقدية وهذه هي الاستثناءات بحد ذاتها للنطق بهذا الحكم على السكوت كقبول افتراضي بحكم القانون المدني العراقي، فطبيعة القبول بمنظورنا القانوني في هذا المجال هو قبول صريح ومعبر عن الإرادة بحكم وبصراحة نص القانون في الاستثناءات الواردة لمجال التعاقد وهو قبول ضمني مفترض من الناحية الموضوعية لمن التزم السكوت في التعبير عن الإرادة للتعاقد، فطبيعة السكوت هنا مختلطة وتحمل صفات الصراحة والضمنية للتعبير عن الإرادة اذا تحققت الاستثناءات بدون اعتراض من ذوي المصلحة بالإيجاب الموجه اليهم، مع ملاحظة إن نص القانون لم يوضح صراحة اذا كان السكوت بافتراض القبول منه هو قبول صريح أم ضمني لتجنب بعض الإشكالات في تفسير السكوت وان تحققت الاستثناءات في العلاقة التعاقدية بافتراض إعلان الرفض من المشتري.

أخيرا في التشريعات الإدارية، ومن ابرزها قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960والذي يعترف صراحة بحق الموظف بالتقاضي أمام المحاكم المختصة وحقه بالاعتراض أيضاً في اطار الحقوق والضمانات المقررة للموظف العام ضد الجهة الإدارية التي يعمل بها مع وجود بعض الأحكام التي تتصل بالسكوت أو الصمت الإداري [37]، وان اعتراف المشرع العراقي بحق التقاضي للموظف العام في أحكام القانون السابق إنما يتضمن الاعتراف من باب أولى بحق الدفاع المقدس الواجب الاحترام باعتباره جزء لا يتجزأ من الحق بالتقاضي في مراحل نظر وحل المنازعات الإدارية قضائيا وحتى إداريا في مجال منح وتوفير حق الاعتراض، وبذلك يكون صمت الموظف أو سكوته في مرحلة التقاضي تحديدا هو حق مضمون ومصون كتبعية قانونية لحرية وحق الدفاع خلال التقاضي، ألا أن هذا القانون لم يتطرق بالأصل إلى الصمت في مجال المسؤولية الانضباطية في مراحل التحقيق الإداري أو المحاكمة لان هذا القانون بعيد بالأساس عن موضوع المسؤولية الانضباطية ومحاسبة الموظف العام عن الأخطاء والمخالفات الوظيفية.

في إطار قانون التعديل الخامس رقم 17 لسنة 2013 لقانون مجلس شورى الدولة رقم 65 لسنة 1979، يلاحظ اعتراف المشرع العراقي فيه صراحة بتنظيم حق التقاضي والاعتراض وما يتعلق بالتنظيم القضائي الإداري ونشاط وتكوين المجلس ومواضيع أخرى كثيرة، وهو كما يلاحظ بعيد أيضاً عن الصمت أو السكوت للموظف في جانب المسؤولية الانضباطية عدا حالات وأوضاع الصمت الإداري وما ينصرف إلى الطعن بالقرارات الإدارية والآثار القانونية المترتبة على ذلك من جهة الأفراد والإدارة العامة ومباشرة الحقوق المقررة قانونا [38].

وما يهمنا هنا هو قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991[39]، حيث أن البحث في نصوص هذا القانون تفيد وتوضح صراحة آلية تشكيل اللجان التحقيقية والإجراءات الشكلية والموضوعية العامة لنشاط اللجان خلال فترة التحقيق الإداري والتوصيات عن النتائج التي تخرج بها اللجان التحقيقية وغيرها من الواجبات، ومن اهم هذه الإجراءات قدر تعلق الأمر بموضوع البحث هي الاستماع لأقوال الموظف المتهم بالمخالفة الإدارية وتدوينها، فالمشرع العراقي اعترف بحق التقاضي والدفاع للموظف كمتهم تفترض براءته

حتى تثبت الإدانة بالفعل المنسوب اليه وحدد أيضاً اهم الإجراءات العامة للوصول إلى الحقيقة وافترض ابتداء التصرف الإيجابي للموظف كالحضور أمام اللجنة التحقيقية المختصة مع إجابته عن الأسئلة المطروحة عليه وتدوين إجاباته للدفاع عن نفسه وغيرها من أوضاع وأحوال يقتضيها التحقيق الإداري الانضباطي الأصولي [40]، وان الصمت أو السكوت هو ضمنا من الحقوق والمظاهر التي تدخل قطعا في دائرة حرية الدفاع المقدس في اطار حق التقاضي والاعتراض أيضاً باتفاق الفقه والقضاء لتحقيق العدالة والمساواة بين الخصوم في المنازعة الإدارية، ويلاحظ أن التشريع لم يذكر ولم يتناول بشيء من التنظيم صراحة لتصرفات الموظف السلبية كحالة امتناع الموظف عن الحضور للتحقيق وبرغم التبليغ الرسمي عدا تفسيرنا لذلك بانه امتناع عن تنفيذ واجب الطاعة لأوامر الرئيس الإداري الذي اتخذ قراراً بتشكيل اللجنة التحقيقية بالأصل والتي تتخذ إجراءاتها صفة الطاعة الواجبة لأوامر الرئيس الإداري نفسه أو ما يجب على الموظف تنفيذه بمقتضى القانون والتعليمات، وهل يفسر ذلك الامتناع السابق للموظف على انه بحكم عدم الرضا والاعتصام منه بالصمت أو التزام السكوت عن الإجراءات المتخذة بحقه وصولا لعدم الإجابة المرجوة من اللجنة التحقيقية عن الأسئلة التي قد تطرح خلال التحقيق أم لغايات أخرى وفقا لمفاهيم ومعاني الصمت، أيضاً لم يتطرق نفس التشريع إلى حالة الصمت الفعلي المؤقت للموظف بحضوره خلال التحقيق ولا حتى تنظيم لحالة الصمت الدائم للموظف غير الناطق بالأصل بنص صريح عدا ما جاء من حكم يتصل بالصمت الإداري عند الطعن بقرارات فرض العقوبة الانضباطية باعتبار سكوت الإدارة عن نظر الطلب بالطعن رفض حكمي دون الصمت للموظف في المسؤولية الانضباطية [41]، ولم نجد كذلك مفهوماً واضحاً أو تفسيراً لهذه الحالة الواقعية وهي الصمت أو السكوت.

ولعل هذا الغياب في التحديد أو الإشارة بنصوص صريحة للأوضاع السابقة في التشريع الإداري العراقي الأخير قد يراه البعض من ذوي الاختصاص جاء مقصودا من المشرع لتجنب أو الابتعاد عن التقييد في الأوضاع القانونية لحالة الصمت وبما يخدم مصلحة الموظف العام خلال التحقيق والمحاكمة إداريا في مقابل الصلاحيات والسلطات الواسعة للإدارة العامة، بل إن

ظاهر النص القانوني المنظم لتشكيل اللجنة التحقيقية ونشاطها قد جاء عاما للابتعاد عن تقييد نفس اللجنة بإجراءات تفصيلية قد تراها ضرورية أو العكس من ذلك، إلا أن الأحوال السالفة الذكر بحاجة لتنظيم وبخلافه نكون أمام قصور تشريعي بنظرنا وليس اعتراضا ولا تجاوزاً على إرادة المشرع العراقي وغيرنا، وبرأينا لا تكفي الإشارة بالإحالة لتطبيق نصوص قوانين أخرى لمعالجة القصور أو استكمال الأحكام الإدارية الانضباطية للتحقيق والمحاكمة ما لم يرد فيها نص خاص في قانون التعديل الخامس السابق تحديده أعلاه يقضي بخلاف ذلك نظرا لخصوصية النشاط الإداري والعقوبات الانضباطية المفترض تطبيقها عند ثبوت الإدانة ومسؤولية الموظف[42]، وهذا ما يتطلب معالجته لحسم موضوع الاجتهادات بعيدا عن التعارض الذي يظهر بالبحث عن الآثار القانونية المترتبة على هذه التصرفات من الناحية النظرية والواقعية، فكان الأجدر بالمشرع العراقي أن يضع تنظيماً قانونياً في نفس التشريع للأحوال السابقة ولو بقدر مقتضب وبصياغة لفظية ضمن فقرات النص التشريعي ذات العلاقة.

وتجدر الملاحظة في هذا المجال، إن التشريعات العربية وغير العربية لها اتجاهات مختلفة وغير موحدة بالاعتراف صراحة أو ضمنا بحق الصمت في إطار حرية الدفاع عن المصالح والحقوق من جانب المتهم وكما هو الحال في التشريعات الجنائية العراقية وغيرها، ومنها مثلا في القانون الفرنسي والإيطالي والألماني والكويتي والسوداني والإماراتي والبحريني والسعودي، وبالمقابل نجد تشريعات أخرى قليلة لا تعترف بحق الصمت للمتهم وتعتبره قرينة ضده، وان هذا التصرف سيضعف موقف المتهم الساكت من الناحية القانونية وأيضا تلزمه بضرورة الإجابة وان الإنكار سيؤدي إلى الإضرار بحقوقه ومصالحه قطعا فيجب عليه الإجابة ومنها القوانين السويسرية[43].

المبحث الثاني

Second Section

الجانب النظري والعملي للصمت أو السكوت وآثاره القانونية في تحديد المسؤولية الانضباطية

The theoretical and practical side of silence and its legal implications in determining disciplinary responsibility

الصمت عموما لا يكون على نوع موحد بحسب من يتصف به أو يتخذه كوسيلة للدفاع عن حقوقه لضعف موقفه القانوني ولأسباب ومبررات أخرى خلال التحقيق وحتى في مرحلة المحاكمة، وفي ذلك إجراءات وتصرفات إدارية تحقيقية تنظمها التشريعات وبما جاءت به المبادئ والقواعد العامة والفقه القانوني بمختلف الاختصاصات لكفالة تحقيق التطبيق الصحيح لمبدأ المشروعية القانونية في أعمال الإدارة تحقيقا وقضاء، ولا ينتهي الأمر على ذلك فقط لأن الصمت أو السكوت يحظى بآثار قانونية وما يذهب اليه الفقه القانوني بالاتفاق عليها أيضاً، ويؤدي بالتالي إلى نتائج منها الإيجابي والسلبي وما يمس بذلك مصالح وحقوق المعني بهذا التصرف قطعا وردود فعل من جانب السلطات الإدارية المختصة، ولتفصيل ذلك نرى توزيع فهم المضامين السابقة في مطلبين.

المطلب الأول: حالات ومحل الصمت وكيفية الاستدلال على المقصود منه التأديب الإداري :

The first requirement: Cases and the place of silence and how to infer what is meant by administrative discipline:

للصمت حالات، ولكل حالة منها آثاراً وأسلوب خاص للتعامل معها ومعالجتها وصولا للمقصود منها بما يتفق مع طبيعتها وتأثيرها في المسؤولية الانضباطية إداريا وحتى قضائيا عند مباشرة ومواصلة الاتهام من الجهات المعنية بالمخالفة المرتكبة من الموظف الذي تكون براءته مفترضة، وان موضوع الصمت له معاني تتطلب تعاملاً خاصاً للاستدلال على المقصود منه لكشف الحقائق، وهذا ما يتطلب البحث في مجمل تفاصيله من خلال تحديد بعض الأسئلة

لتوضيح محتوى الفقرة أعلاه، فما هي حالات الصمت بشكل عام؟ وما هو موقف الفقه والتشريعات العراقية الإدارية وغيرها ذات العلاقة للتعامل مع هذه الحالات؟ وهل هنالك حالات يُعَدُّ الصمت فيها مؤثراً في سير التحقيق الإداري بالمعنى الحقيقي والذي يتطلب تعاملاً خاصاً لكشف المقصود منه بالرغم من الغموض المحيط به من صاحبه دون غيره من حالات الصمت الأخرى؟ وما هي الأساليب والوسائل التي يمكن من خلالها الكشف عن معنى الصمت أو السكوت محل البحث والذي يبعث الغموض دون غيره؟

الصمت أو السكوت قد يكون متعمداً أو مقصوداً في وقت معين على أثر مضمون ومحتوى السؤال الموجه أو يكون صمتاً اعتيادياً وطبيعياً لعلة أو إعاقة في النطق أصلا لدى الشخص المعني غير الناطق خلال التحقيق وحتى في المحاكمة [44]، ولا فرق برأينا بين تحقق وجود الحالتين على أساس المراحل التي يلتزم بها الشخص هذا التصرف حيث يمكن تصورهما في كل الأحوال إداريا وقضائيا، وان قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 لم يشر صراحة لحكم هذا الأوضاع خلال مراحل التحقيق ولا المحاكمة إلا انه أشار صراحة إلى إمكانية الاعتماد على نصوص قوانين أخرى لحل مثل هذه المسائل وغيرها اذا لم يوجد نص فيه ليحكمها.

الحالة الأولى للصمت هي الصمت الاعتيادي لعلة أو إعاقة في النطق لدى الموظف المتهم وهي واقع حال تتطلب معالجة خاصة ووسائل يمكن اعتمادها من سلطة التحقيق الإداري أو القضائي لتفسير معنى الصمت وما يرغب الصامت قوله للدفاع عن نفسه ومصالحه، وهي حالة تتميز بالسهولة في فهم المعنى أو المراد من تعابير الصامت وتصرفاته خلال التحقيق أو المحاكمة، ولعل من ابرز هذه الوسائل لمعالجة الصمت الدائم هي الكتابة للأسئلة وتدوين الإجابة عنها اذا كان الصامت غير الناطق يعرف الكتابة والقراءة مع توفير كافة الوسائل المساعدة له لتمكين الحصول على الأجوبة منه بهذه الطريقة، أما اذا كان غير الناطق لا يعرف الكتابة والقراءة عندها يمكن لسلطة التحقيق الاستعانة بخبراء الإشارة والتعامل مع حالات الصم والبكم والتحدث معهم بلغتهم الخاصة [45]، فالصمت الاعتيادي لعلة النطق يمكن الاستدلال إلى معناه

ببساطة من خلال الوسائل أو الأساليب السابقة، أما الحالة الثانية هي الصمت أو السكوت المتعمد من الملتزم به وهو محل الاهتمام في هذا الجانب ويتطلب معاملة خاصة للكشف عن معناه والغاية منه والتي لم نجد لها إشارة صريحة في كتابات الفقه والباحثين أو المختصين عدا الآثار المترتبة على هذا الصمت المؤقت، كذلك لم ينظم القانون صراحة ماهية الحلول والأحكام اللازمة لمعالجته وصولا لكشف الحقائق، إلا أن الموضوع باعتقادنا يتطلب من السلطة المختصة بالتحقيق والمحاكمة التأديبية قدرا غير محدد من التوسع في الإجراءات وأدلة الإثبات والمبادئ العامة المعتمدة في هذا الجانب لدعم الحقائق عن سكوت أو صمت الشخص المعني، وبعبارة ثانية يجب على الجهات المختصة اللجوء إلى أدلة الإثبات التي يمكن من خلالها الوصول إلى الحقيقة في مقابل عدم الإجابة أو الصمت مثل الشهادة للإثبات أو النفي وما يتوفر من أدلة كتابية ومحررات رسمية أو عادية حسب الأحوال القانونية ومزيدا من الخبراء وتمديداً لمدة التحقيق الإداري وصياغة أسئلة أخرى تدور عن نفس الموضوع كمحل للصمت، والبحث عن قرائن جديدة لكشف حقيقة الصمت أو قد يتطلب الأمر للانتقال إلى مكان ارتكاب المخالفة الإدارية بإجراء الكشف الميداني وكل ما يتطلب من إجراءات قانونية مشروعة لكشف حقيقة الصمت أو محل السكوت المتعمد وما هو المعنى المقصود منه وما يتبع ذلك من تثبيت لجميع إجراءات التحقيق في المحضر الرسمي [46]، فقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المشار اليه سابقاً لا يتضمن نصاً خاصاً يمنع التطبيق لأدلة الإثبات خلال التحقيق الإداري، بل إن النص الخاص بتشكيل اللجان التحقيقية من ذات القانون السابق جاء عاما مطلقا في اتباع الإجراءات الضرورية اللازمة من لجان التحقيق لكشف الحقائق، كما أن الجهة الإدارية والسلطة المختصة بالتحقيق هي من تتحمل باعتقادنا مهمة وعبء إثبات المخالفة اتجاه الموظف وبالمقابل فان الأخير له حق الدفاع عن نفسه ومصالحه باستخدام جميع الوسائل والأساليب المتوفرة قانونا كضمان لبراءته ومنها التزام الصمت أو السكوت، ونضيف أيضاً إن هذا الجانب يتطلب خبرة دقيقة من القائم بالتحقيق وصولا للهدف أو لمعنى الصمت أو السكوت المتعمد ونخص بذلك من كان عضواً قانونياً وغيره من الأعضاء عموما وما يرتبط به من صفات ومميزات يجب أن

تتوافر به لتجنب الأخطاء والحكم غير الصائب نتيجة الصمت وغيره من أوضاع خلال التحقيق وما يدفع إلى تنحي أو رد عضو اللجنة التحقيقية، ومن ذلك مثلا أن يتمتع بحسن الاستماع والحيدة والنزاهة والتفسير الصحيح للإجابات وربط الأحداث والوقائع لتحقيق القناعة واكتشاف الحق برغم تحقق حالة الصمت العمدي ويكون حاضر الذهن سريع البديهية خلال مرحلة التحقيق وغير انتقامي وشخصي في تصرفاته وحكمه أثناء التحقيق للابتعاد عن الخطأ والخلاف في تفسير الصمت المتعمد والمؤقت كدليل إدانة ضد الموظف المتهم علما أن الصمت أو السكوت المتعمد يراد به معاني ومفاهيم لا يمكن حصرها في نطاق محدد تبعا للحالة النفسية وغاية الصامت لحظة السؤال[47]، ونضيف أيضاً امكانية تحقق وتصور نوع أو حالة ثالثة للصمت برأينا هي مختلطة بين الصمت الاعتيادي أو الدائمي وبين المتعمد المقصود ولا تخرج عن نطاقهما في الغالب، وذلك عند دخول الصمت المتعمد في إطار وحالة الصمت الاعتيادي لغير الناطق بالأصل خلال مراحل التحقيق والمحاكمة، فالصامت لعلة النطق قد لا يجيب عن بعض الأسئلة ويلتزم السكوت المتعمد بعدم الكتابة أو الإشارة على حد سواء أو عدم التجاوب والتواصل مع المختص بترجمة لغة غير الصامت، وهنا يجب معالجة الموضوع كما هو الحال للصمت المؤقت المتعمد فيما سبق الإشارة اليه في أعلاه بالتوسع في الإجراءات التحقيقية وما يستتبع ذلك من الاستناد لأدلة الإثبات وصولا للحقيقة.

إن حالتي الصمت السابقة عموما لهما محل أو موضوع محدد يرتبطان به وجودا وعدما من الناحية القانونية وفقا للاتجاه الفقهي، فبدون محل الصمت أو موضوعه سينتفي أثر هذا التصرف بالأساس ولا يرتب آثاراً قانونية، وبمعنى اخر إن محل الصمت هو الموضوع المسكوت عنه من الشخص المعني بعدم الإفصاح عما هو مطلوب منه بيانه وعدم التواصل لتوضيح إرادته حيال نفس الموضوع صراحة أو ضمنا، والمهم في هذا الجانب أن يكون المحل للسكوت ذات تأثير واقعي لترتيب الآثار القانونية فيكون بذلك السكوت له نفس التأثير، أما اذا كان موضوع السكوت أو الصمت غير ذات تأثير بالأساس بانعدام آثاره القانونية فانه يرتبط به أيضاً[48]، وبذلك يكون محل السكوت أو الصمت في مجال المسؤولية الانضباطية خلال التحقيق وحتى

المحاكمة أيضاً هو الواقعة القانونية التي تكون موضوع ومحتوى السؤال الموجه من الجهة المختصة والتي ترتب آثاراً قانونية في حالةٍ ما بالإدانة أو النفي للمخالفة المنسوب للموظف الساكت ارتكابها، أما اذا كانت الواقعة غير ذات تأثير قانوني أو لا ترتب أي اثر قانوني فلا فائدة ترجى إذن من مؤاخذة الساكت عنها بل إن سكوته أو التزامه الصمت غير ذات فائدة وان كان حق له خلال التحقيق أو المحاكمة.

المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على الصمت أو السكوت المتعمد في المسؤولية الانضباطية :

The second requirement: the legal implications of deliberate silence or silentness in disciplinary responsibility:

لعل من اهم المواضيع التي تتطلب مناقشتها والإحاطة علما بها كنتيجة حتمية لتصرف الصمت أو السكوت خلال التحقيق والمحاكمة هي الآثار القانونية التي تترتب على الصمت أو السكوت من الموظف المتهم بالمخالفة الإدارية، فما هي هذه الآثار من الناحية القانونية للتصرف العمدي بالسكوت؟ وهل يجوز البوح أو الكلام بعد التزام الصمت عن نفس الموضوع ويقبل الرجوع فيه من نفس الشخص الصامت ويعتبر مقبولاً؟ وما مدى أو نطاق السكوت أو الصمت المقبول أو المسموح به اتجاه السلطات المختصة بالتحقيق الإداري والمحاكمة ولا يجبر في حدوده الشخص المعني على الكلام؟

بداية يجب التذكير بان حق السكوت أو الصمت في إطار التحقيق والمحاكمة من المظاهر الأصيلة التي تدخل في حق الدفاع ومن اهم مستلزماته، وهو حق ينبع من مبدأ افتراض البراءة للمتهم حتى ثبوت الإدانة وأيضا ما يتعلق بحرية المتهم في الدفاع أمام الجهات المختصة وصولا للحقيقة ومن ثم تحقيق العدالة، فالمتهم له الحق في عدم إعطاء الإجابة المطلوبة لسلطة التحقيق متى رغب بذلك من دون الضغط عليه بوسائل مادية أو معنوية وان لا يفسر الصمت على النحو الذي يحمل الإدانة وإثبات التهمة اتجاه الساكت، علما أن الوضع السابق جاء نتيجة التطور الحاصل في حقوق الأنسان وما يتعلق بالتقاضي مقارنة بمراحل تاريخية قديمة كان فيها

السكوت أو الصمت للمتهم دليلا قاطعا لإدانته وارتكابه الجريمة أو الفعل المجرم المنسوب اليه[49].

وتأسيسا على ما سبق من تحديد لأصول قانونية ومبادئ عامة كمصدر للسكوت أو الصمت، فان هذا التصرف هو إيجابي في آثاره القانونية كحق معترف به وضمان حقيقي اتجاه المتهم وذات نفع كبير للتهرب أحيانا من الإجابة دفاعا عن حقوقه أو لمصلحة غيره بحسب الأحوال وبما يفيد به معنى الصمت وقت توجيه السؤال أو ما يحمله من غايات يقع العبء في إثبات المقصود منها على سلطة التحقيق الإداري والمحكمة أولا وآخرا أو بتجاوز هذا التصرف انتقالا لما يفيد استكمال التحقيق وصولا للحقيقة وإحلال العدالة القانونية والاجتماعية، فعدم الاعتراف بحق الصمت للمتهم يمثل تجاوزاً واعتداءً على قرينة البراءة المفترضة وحقوق الدفاع نفسها، وبالرغم من منح هذا الحق باعتراف المشرع صراحة أو ضمنا في النصوص القانونية وفي الفقه وحتى القضاء إلا انه حق يحمل في ثناياه آثاراً سلبية أيضاً غير محددة على سبيل الحصر، ولعل أهمها مما يجب ذكره هو أن استعمال هذا التصرف أو الحق يمثل ضمنا إضعاف لموقف المتهم المعني بالصمت في الدفاع عن حقوقه ومصالحه مقارنة بالنطق لتأييد حق الدفاع نفسه بدلا من ضياعه والتنازل عنه صمتا أو سكوتا، وكذلك ستبقى أدلة الإدانة عن الفعل المخالف أو المجرم قائمة ولا تزول بالتزام هذا التصرف الذي لا يغير من وضع المتهم شيء من الناحية القانونية غير أن الصمت هو حق له، فضلاً عما قد يحمله هذا التصرف من مضمون الاستخفاف بسلطة التحقيق وعدم الاعتراف بالإجراءات أو الاستهزاء، أيضاً في كل الأحوال إن الاستمرار بالصمت وعدم الإجابة عن الأسئلة الجوهرية المقبولة قانونا من سلطة التحقيق قد ينطوي على عرقلة عمل الإدارة والجهات المختصة المعنية في معرفة الحقيقة وصولا لحل النزاع وما ينتج عن ذلك من اعتداء على حقوق الآخرين ذات العلاقة بالتحقيق أو المهتمين بنتيجة المحاكمة والمجتمع في مجالات أخرى [50]، وفي الواقع نحن نتفق على ما يحققه الصمت من آثاراً سلبية في كل ما سبق ونؤكد رأينا سابقا في هذا الجانب أيضاً بان يكون الصمت أو السكوت له ما يبرره وبقناعة السلطة المختصة في التحقيق وان لا يكون مطلقا في كل الأحوال وإنما يتحدد

في جوانب معينة ومشروط بما يكفل هذا الحق للابتعاد عن كل ما يجعل منه اعتداء أو تجاوز للحق نفسه، فالتمييز هو امر واجب بين من يلتزم الصمت باعتباره حق ومظهر من مظاهر الدفاع والتقاضي ولإثبات عدم الإدانة بحقه وبين من يتصرف به كوسيلة وكحجة للتهرب أو عرقلة التحقيق وما يعكس حالة الاعتداء على الحقوق والمصالح أو تغطية الحقيقة وعرقلة العمل التحقيقي وهذا ما يستوجب المحاسبة والمؤاخذة العقابية التأديبية وقيام المسؤولية بالتشديد لعدم الامتثال لأوامر القائمين بالتحقيق والإجراءات، علما ومن الناحية الواقعية قد التمسنا فعلا لدى المختصين بالشأن الإداري عموما والتحقيق خصوصا لحالة الخلط وعدم التمييز بين الحق بالصمت ومن يعتبره مخالفة قانونية للأوامر الإدارية الرئاسية لعدم الإجابة والسكوت المتعمد أحيانا.

فضلاً عما سبق من آثاراً إيجابية وسلبية، فإن للصمت أو السكوت آثاراً يتفق عليها اغلب الفقه وحتى القضاء والتي يمكن الاستدلال اليها واستخلاصها من كتابات الفقه ودراسات المختصين في المجال الإداري على وجه الخصوص والجنائي في العموم وما تؤكده التشريعات أيضاً، تتلخص بان عدم الإجابة والتواصل من المتهم بالمخالفة عن السؤال الموجه من سلطة التحقيق يُعَدُّ تنازلاً منه عن حقه في الدفاع عن نفسه بحدود الوضع القانوني المطلوب فيه الإجابة عن السؤال، وهذا التنازل عن حقه بالإجابة والدفاع عادة يجب أن يكون بمحض إرادته لا جبرا عليه، حيث أن المتهم له مطلق الحرية بعيدا عن الضغط أو الإكراه ومن دون استخدام أساليب غير مشروعة لإبداء ما يريده من قول أو فعل ذات علاقة بإثبات براءته مما نسب اليه من فعل مجرم أو مخالفة، فهو من يختار الأصلح له بالإجابة أو التزام السكوت كتصرف سلبي منه اتجاه التحقيق في حينها، وهذا الصمت لا يُعَدُّ قرينة أو دليل إدانة ضد الساكت ولا يؤخذ عليه كمخالفة أو تجريم لمحاسبته إداريا، وهذا الاتجاه وجد ما يؤيده ويؤكده في التشريعات العراقية الجنائية عن الحق بالسكوت وعدم جواز استخدام الإكراه المادي والمعنوي لانتزاع الاعتراف من المتهم أو باستخدام وسائل غير مشروعة، والتي يمكن الاستعانة بتطبيق أحكام نصوصها طالما كان الموضوع يتعلق بهذا الاتجاه ويدخل في اطار التحقيق والدفاع عن المصالح والحقوق، ومن

بينها ما ورد ذكره صراحة عن ذلك في قانون أصول المحاكمات الجزائية في المادة 126 منه و ما لحق ذلك من تعديل بموجب الأمر الصادر من سلطة الائتلاف المؤقتة في حينها في المادة 123 منه، فضلاً عما جاء في قانون العقوبات من نصوص قانونية لتجريم فعل الموظف أو المكلف بخدمة عامة اذا استخدم وسائل وأساليب في تعذيب المتهم أو الشاهد وغيرهم لانتزاع المعلومات منهم وما يتصل بذلك من أحكام قانونية وأوضاع أخرى في نفس الاتجاه ضمن نص المادة 333 منه، أيضاً ما أكده الدستور العراقي النافذ لسنة 2005 في تحريم ومنع الأفعال السابقة مع تقرير التعويض المادي والمعنوي أيضاً عن الضرر المتحقق كنتيجة لاستخدام الوسائل الممنوعة في انتزاع الاعتراف [51]، وفي الواقع تمثل الأحكام السابقة صراحة أو ضمنا آثاراً قانونية لها ارتباط وثيق بحالة الصمت أو السكوت اذا ما تحققت بخلاف ما نصت عليه التشريعات القانونية السابقة وغيرها.

كذلك فان من صمت والتزم السكوت وقت توجيه السؤال ليس له العودة والتمسك بدفوعه بالإجابة عن السؤال بعد انتهاء التحقيق تحديدا [52]، كما أن التنازل عن الحق في الدفاع كنتيجة للصمت لا يؤدي إلى إبطال أو عدم مشروعية التحقيق، وللإدارة عندها اتخاذ القرار العقابي التأديبي المناسب اتجاه المتهم الصامت وفقا لما يتوفر لديها من أدلة أخرى في غير الحالات التي صمت فيها من وجه السؤال اليه وهذا ما هو متفق عليه فقها وقضاء [53]، ومما سبق يتأكد لنا إمكانية الرجوع عن الصمت بالإجابة عن مضمون السؤال الذي وجه مسبقا من السلطة المختصة بالتحقيق وحتى خلال المحاكمة إذا وجد المتهم أن في ذلك مصلحة له قبل فوات الأوان وقبل انتهاء التحقيق والمحاكمة التأديبية، وهو ما يؤكد حرية الدفاع بالتزام الصمت وإمكانية الرجوع عنه أيضاً، أما إذا استمر المتهم بالاعتصام سكوتا أو صمتا فنعود بذلك للحالة القانونية السابقة في أعلاه بالتنازل عن الحق في الدفاع.

وفي الواقع العملي قضائيا، استقر القضاء الإداري في أحكامه على نفس الاتجاه والآثار السابقة المترتبة على الصمت أو السكوت المؤقت، حيث أن الامتناع عن الكلام وعدم الإجابة عن مضمون السؤال لا يُعَدُّ قرينة أو دليل إدانة ضد الصامت ومن إكراه أو إجبار أيضاً على

الكلام ولا يرتب ذلك مسؤولية تأديبية ومخالفة جديدة اتجاه الشخص المعني بالسكوت، ويضاف لذلك إن عدم الحضور إلى التحقيق أو الامتناع برغم التبليغ عن ذلك لا يؤاخذ عليه الموظف إداريا، وكل ما يترتب على النحو السابق هو تنازل الموظف المتهم عن حقه بالدفاع وعليه يتحمل التبعة القانونية بما تراه السلطة المختصة مناسبا وفقا للأدلة المتوفرة لديها [54]، إلا أننا نرى في اتجاه القضاء باعتبار الامتناع عن الحضور لجلسات التحقيق حق لا يؤاخذ عليه الموظف إداريا وينزل بمستوى حرية الدفاع كما هو الوضع والأثر المترتب على الصمت بالتنازل عن حق الدفاع نفسه هو اتجاه غير صائب مع كامل تقديرنا لموقف القضاء في هذا الجانب، والسبب في ذلك هو أن الموضوع يتطلب قدرا من التمييز بين ما هو حق فعلا بالتزام الصمت وعدم الحضور لعذر مشروع فلا مؤاخذة بذلك وبين ما هو عدم الامتثال من جانب الموظف المعني للأوامر الإدارية الرئاسية تطبيقا للقانون والأنظمة والتعليمات والابتعاد عن المخالفة الصريحة لأوامر الرئيس الإداري وما يصدر عنه من قرار تشكيل اللجان التحقيقية، ولتجنب تعسف الإدارة في فرض العقوبات الانضباطية بغياب الموظف المعني بالمخالفة بالأساس، واذا كان المبرر للامتناع للموظف هو عدم القناعة في إجراءات التحقيق فان القانون يمنح صراحة حق الاعتراض سواء كان ذلك أمام نفس اللجنة التحقيقية أم في أحوال أخرى مع تثبيت ذلك في محضر اللجنة اذا كان الاعتراض في الحالة الأولى، أيضاً فإن هنالك من التشريعات التي تسمح صراحة بإجراء التحقيق في حال غياب الموظف المتهم عن الحضور للتحقيق وامتناعه عن تلبية وإطاعة الأوامر واعتبار التحقيق وجاهيا اذا تبلغ الموظف لأكثر من مرة وامتنع عن الحضور وكذلك حق الحضور للوكيل أو المحامي خلال التحقيق والمحاكمة واذا اقتضت مصلحة التحقيق إجراءه بغياب الموظف في حالة امتناعه عن الحضور استثناء من القاعدة العامة بوجوب إجراء التحقيق بحضور الموظف المتهم [55]، بل أن منها ما تضمن جملة من الواجبات الإيجابية الواردة على سبيل التمثيل لا الحصر انطوت في مضمونها وتفسيرها على ضرورة إطاعة أوامر الرؤساء الإداريين وغيرها من الأحكام ذات العلاقة ومن ثم فان الامتناع عن الحضور للتحقيق المقرر بأمر اداري مشروع قانونا سيفسر قطعا كمخالفة صريحة تتمثل بامتناع الموظف عن إطاعة الأوامر الإدارية للرئيس

الإداري وما يتعلق بمحاسبة الموظف المخالف لواجبات الوظيفة العامة [56]، وبذلك لا نجد تبريراً قانونياً ومنطقياً لاتجاه القضاء لامتناع الموظف عن الحضور أو رفض التبليغ بذلك كمظهر من مظاهر الدفاع كما هو الوضع في التزام الصمت.

ويمكن القول في هذا الجانب، استنادا إلى الاجتهادات الفقهية بشكل عام والقضاء وما تسمح به التشريعات والقواعد العامة إن عدم احترام الإدارة ونخص بذلك اللجنة التحقيقية الإدارية لحق الصمت أو السكوت المؤقت خلال التحقيق ومحاسبة الموظف إداريا عن ذلك التصرف، يؤدي إلى عدم مشروعية تصرف الإدارة في هذا الصدد، وبالنتيجة سيصيب القرار التأديبي الصادر للعقوبة الانضباطية بعيب التعسف في استعمال السلطة لتحقق التجاوز الصريح من القائمين بالتحقيق على مظاهر حرية الدفاع ونخص بذلك ما اكدناه مسبقا في رأينا اذا كان الصمت له ما يبرره، ولا يكون مقصوداً من الموظف لغرض التهرب أو عرقلة سير الإجراءات التحقيقية وإضاعة الوقت ومزيد من الجهد وتمديد التحقيق بما يخدم مصالح المتهم بالمخالفة وهذا ما يقضي بمسائلة الموظف انضباطيا.

فضلاً عما سبق من جانب الآثار التي قد تترتب على التزام الصمت وعدم الإجابة عن الأسئلة الموجهة وما يتعلق به، بمنظورنا القانوني المتواضع فان الحق بطلب حضور المحامي لفهم الوضع القانوني لحظة توجيه السؤال أو التهمة كمظهر من مظاهر حق الدفاع والرغبة بعدم الإجابة يعبر ويحمل في ذاته ضمنا التصرف بالصمت أو السكوت للموظف المتهم بالمخالفة، خصوصا إذا ما كانت المخالفات من التي يترتب عليها مسؤولية إدارية وجنائية وذات جسامة في الأثر المترتب على نتائج التحقيق إذا ما ثبت بعده فعلا مسؤولية ملتزم الصمت المتعمد،

ولكن نظريا ومن الجانب العملي لم نلمس إشارة أو تطبيق لمثل هذه الحالة للاستعانة بمحامي خلال مرحلة التحقيق الإداري مع الموظف المتهم بالمخالفة، وكذلك لم يرد في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 النص على هذا الحق على نقيض القواعد والمبادئ العامة المقررة والمعترف بها لمظاهر حق الدفاع التي تعترف بذلك وأيضا ما كان موجودا لحكم هذه الحالة صراحة في قانون انضباط موظفي الدولة الملغي رقم 69 لسنة

1936[57]، وهذا ما يشكل بنظرنا قصور تشريعي واضح أو إغفال تشريعي لا مبرر له سوى الحرمان من هذا الحق بالرغم من إمكانية الاستعانة بمحامٍ خلال مرحلة المحاكمة لان ذلك يدخل بالأساس في اطار حق التقاضي.

واستكمالا لما سبق من أحكام وآثار قانونية، فإن حق الصمت المتعمد إذا كان مشروع فقها وتشريعا وقضاء فان هذا الحق ليس بمطلق لكل الأسئلة الموجهة من الجهات المختصة للمتهم الموظف أو من لا يحمل هذه الصفة، فالقواعد العامة والاتجاهات الفقهية وما استقر عليه المختصون في كتاباتهم ودراساتهم البحثية هو خير مسعف ومجيب للإحاطة علما بهذا الجانب طالما كانت النصوص التشريعية الإدارية بشكل خاص لم تحدد إطار الصمت وحدوده المقبولة في الامتناع عن الإجابة أو العكس، ونخص بذلك الامتناع عن الإجابة فيما يتعلق بتحديد هوية المخاطب المتهم بالفعل المخالف خلال المراحل الأولى للتحقيق الابتدائي مع تصور هذا الحال خلال المحاكمة أيضاً كالسؤال عن الاسم والعمر ومحل الإقامة والعمل هي من المواضيع الأساسية في إجراءات التحقيق وحتى المحاكمة والتي يجب على الشخص المعني الإجابة عنها ولا يقبل سكوته أو صمته حيالها[58]، ومن ذلك يفهم أن الصمت المقصود هو حق لما يتعلق بمضمون الأسئلة الموجهة موضوعيا لا شكليا فيما يتصل بالتعريف عن شخص المتهم للتأكد من هوية المعني بالتحقيق أو المحاكمة، ولا نعتقد أن الامتناع عن الرد في هذا الجانب يمثل دفاعا بحقيقته وصولا لأهدافه.

ولعل من اهم الآثار المترتبة على الصمت المتعمد هو ما يدخل في جانب الامتناع عن حضور جلسات التحقيق والمحاكمة من الموظف المتهم كدفاع عن مصالحه وحقوقه باعتقاده وبتصوره الشخصي، إلا أن هذا التصرف يؤدي إلى إمكانية إجراء التحقيق وحتى المحاكمة غيابيا على أن يثبت كل ذلك في مضمون الإجراءات المتخذة في محاضر التحقيق والمحاكمة، ومن ثم سيكون الاعتماد من جانب الجهات المختصة على ما يتوفر لديها من ادلة قانونية لإثبات الفعل المخالف إداريا على الأقل، وبذلك سيخسر الممتنع عن الدفاع وإثبات براءته المفترضة ابتداء[59].

الخاتمـــــــة

Conclusion

بداية نحمد الله تعالى كثيرا على نعمة التعلم والعلم والنطق بما يخدم آفاق المعرفة لنفسنا وغيرنا، ونخط بأيدينا بعض السطور المتواضعة في نهاية المطاف لبحثنا في موضوع (الصمت أو السكوت التأديبي المتعمد)، والتي تضمنت في محتواها اهم الاستنتاجات وبعض المقترحات أو التوصيات من جانبنا لتطوير النظام القانوني القائم في مجال تنظيم النشاط الإداري للمسؤولية التأديبية على وجه الخصوص وما يقتضي ذلك من تعديل ومعالجات.

أولاً : **الاستنتاجات**:

Firstly: Conclusions:

1. وجود معانٍ ومفاهيم كثيرة للصمت وحتى للسكوت لا يمكن حصرها بحسب المجال وسياق الكلام، إلا أنها باعتقادنا تكاد تكون متشابهة تماما في نفس الاتجاه في الكلام والاتصال بين البشر وتفيد بالتزام الصمت أو السكوت عن الإجابة وقت الحاجة اليها، بل أن فيها من التوضيح للمعنى ما هو مبادلة واستعمال لنفس المصطلحات لتعويض المعنى في مصطلح اخر، بمعنى أن الصمت هو السكوت بشكل عام والعكس صحيح في كثير من المعاني والمضمون لتفسير وتوضيح مفهوم كلا المصطلحين، ولا نقصد بذلك من كان صامتا بالأصل والذي يستبعد من السكوت المؤقت تحت وصف الصمت المؤبد الدائم أو الصامت، فهنالك اتجاهات تميز بين كلا المصطلحين السابقين بحيث يكون الصمت وصفا لعدم النطق التام وغياب الصوت اللفظي على وجه الخصوص، على عكس السكوت الذي يختاره الشخص مع القدرة على الكلام أو ما يتصل بشعور الخوف والهيبة والاحترام في تخصيص ووصف هذين المصطلحين بعيدا عن التصاريف لكل منهما في اللغة، كما يمكن القول أن مصطلح الصمت هو اعم واشمل من السكوت بمنظورنا القانوني قدر تعلق الأمر بالمنازعات الإدارية لأنه يتمثل بالصمت الدائم وكذلك المؤقت ويعبر الأخير تحديدا عن السكوت دون الأول، وفي كل الأحوال فان الصمت المؤقت أو السكوت هو تصرف لمن لا يريد الكلام لفظا ولا بالفعل، كذلك إن الفقه القانوني الإداري وحتى المدني والجنائي

في كثير من مؤلفاتهم يلاحظ بانهم يتجهون في استعمال كلا المصطلحين للتعبير عن مضمون الفكرة نفسها وهي الانقطاع عن التواصل مع الغير المخاطبين الذين صدرت عنهم الأسئلة، ولكن من دون تمييز بين الصمت المؤقت المعبر عن السكوت وبين الصمت الدائم، ولعل المقصود هو الصمت المؤقت دون الدائم في اغلب الأوضاع القانونية إلا اذا كان المراد بذلك الصمت الدائم الذي يتضح من صياغة وألفاظ العبارات والنصوص الفقهية، كذلك إن تعريفا واضحا وشاملا بشكل صريح للصمت أو السكوت اصطلاحا كان ولا يزال غائبا برأينا بين مضمون وعناوين الكتب والمؤلفات القانونية الإدارية تحديدا ذات العلاقة بالموضوع إلا ما ندر منها، وكان من الأجدر تحديد تعريف له في هذا المجال على الأقل نظرا للتطبيق النظري والعملي لحالة الصمت أو السكوت في التحقيق الإداري وحتى القضائي أيضاً، بل إن الفقهاء والمختصين من الباحثين قد تطرقوا لهذه الحالة بشكل سطحي وثانوي من دون الولوج والدخول بمواضيع ذات تأثير على الحقوق والضمانات للمتهم وحتى مصالح الجهات الحكومية في ذات الوقت، وفي هذا نقول بشكل عام وشامل إن الصمت أو السكوت هو (إتيان تصرف من الشخص المعني بهذا الوصف بما يوحي الرغبة والنية بعدم إعطاء جواب صريح لفظي للمخاطب المتكلم معه وقت الحاجة لسماع الألفاظ الكلامية منه لغاية وهدف في نفس الصامت أو الساكت وبما يفيد تحقيق المصلحة الشخصية له وفقا للظروف والملابسات المحيطة به وقت التواصل معه، ولا يقصد بهذا الاتجاه كما ذكرنا سابقا من كان صامتا بالأصل بشكل دائم (غير الناطق) الذي يستخدم معه لغة الإشارة والحركة واستجابته معها بالضد أو الاتفاق والتوضيح، مع إمكانية هذا الأخير استخدام تصرف الصمت لبعض الوقت من دون إشارة أو حركة أو كتابة الرموز بما يفيد الامتناع عن الإجابة والانقطاع عن التواصل مع المخاطب له أو بما يفيد التأقيت بعدم إعطاء الجواب لفترة زمنية محددة ثم الاستمرار بالتواصل مع الشخص المخاطب له)، مع ملاحظة الإمكانية للاتحاد في صفة التأقيت عند الانقطاع عن التواصل لكل من الممتنع عن الكلام ملتزم السكوت لفترة زمنية وهو من كان ناطقا ثم سكت ولغير الناطق بالأصل

عندما يمتنع كل منهما عن إعطاء الجواب لفترة غير محددة من الزمن بقدر أثر ومدى مضمون السؤال الموجه لهما، وبعبارة أخرى إن الناطق ملتزم السكوت وغير الناطق يمكن أن ينطبق عليهما السكوت والتزام الصمت من دون استثناء وفقا للتصرف الظاهر الدال على معنى هذه الأوصاف، هذا ويمكن الاستدلال بالصمت على انه طريقة ووسيلة فعالة للتعبير عن معانٍ أخرى غير لفظية كامنة في نفسية الصامت أو ملتزم السكوت، فقد يراد بذلك الاستمرار بالحوار وعدم انقطاع التواصل بالبشر المخاطبين وفتح أبواب للحوار معهم، عندها لا يكون الصمت اتجاه سلبياً ورفضا لإنهاء الحوار وإنما يعكس مفاهيم وتعابير إيجابية أخرى ووظائف حسية قد تتصل بثقافات مجتمعية وأعراف سائدة أو لإيصال أفكار كما ورد ذكرها سابقا على سبيل التمثيل لا الحصر، ونضيف أيضاً إن موضوع الصمت أو السكوت هو أمر ووصف وارد التطبيق في جانب النزاعات المدنية والجنائية أمام القضاء المختص وكما هو الحال في الجانب الإداري أمام الجهات الإدارية المختصة بتشكيل اللجنة التحقيقية الانضباطية وفي المحاكم الإدارية أيضاً، خصوصا عندما يلتزم الفرد بالصمت وعدم الإجابة خلال المحاكمة مدنيا وجزائيا وما يترتب على هذا الوضع من آثاراً قانونية اتجاه الشخص الصامت أو الساكت وما ينصرف في ثناياه إلى الغير، ونركز في هذا على الجانب الإداري فقط في حكم الصمت أو السكوت الانضباطي أو التأديبي إداريا وقضائيا وهو ما سنفصله لاحقا بالرغم من قلة الدراسات والأبحاث الموحدة والشاملة أو الجامعة في هذا الجانب تحديدا والضيقة في نطاقها في ذات الوقت مقارنة بأهمية الموضوع نظريا وعمليا.

2. الصمت في إطار المسؤولية الانضباطية أو الانضباطية هو تصرف يتعلق بشخص الموظف دون غيره خلال مرحلة التحقيق وحق الدفاع وما يؤدي هذا التصرف إلى معانٍ كثيرة تكمن في نفس الموظف الساكت عن الإجابة الموجهة من المخاطب المتكلم ولا تكون له غير صورة واحدة تتضمن قطع الكلام مؤقتا ولا ينصرف هذا الاتجاه لمن كان غير ناطق بالأصل، كذلك إن الصمت أو السكوت الإداري له معنى ومفهوم في اطار محدد يختلف

عن النوع السابق كما وله صور وأنواع متعددة تختلف في الآثار التي تترتب عليها والمضمون والخصائص وحتى الأشخاص المخاطبون أو من يتعلق معنى الصمت بهم أيضاً إذا كان القرار الإداري الصادر سلبياً غير إيجابي أم ضمنياً غير صريح باعتبار الصمت أو السكوت أساسا قانونيا لوجودهما، وكما لسلطة التحقيق صلاحيات توجيه الأسئلة وسلطات واسعة غير محددة لفظيا بالتشريع الإداري العراقي لكشف الحقيقة مع احترام ضمانات وحقوق المتهم الموظف فان المتهم محل التحقيق له الحق بإحاطته علما لجميع تفاصيل التهمة وتوجيه الأسئلة لسلطة التحقيق بقصد الاستفسار وبما يضمن الدفاع عن نفسه مما نسب اليه فعله بالمخالفة لضمان تحقيق العدالة.

3. حالة الصمت أو السكوت لها أساس فقهي وان كان فيه تعارض في الاتجاهات بين الإنكار لهذا الحق ومؤيد له إلا أن الغالب تطبيقا هو الاتجاه الأخير، وله أيضاً أساس قانوني يعترف بهذا الحق صراحة وضمنا في مختلف التشريعات العراقية الجنائية والمدنية والإدارية وفي الدستور أيضاً الذي لقواعده العلو والسمو وبما يتفق عليه اغلب الفقه أيضاً في هذا الاتجاه، وجاءت الصياغات القانونية اللفظية بهذا الاعتراف على نحو متباين ومختلف غير موحدة بكلمات وعبارات، ومن الناحية النظرية والواقعية فإن الاعتراف بهذا الحق جاء متساويا في أحكام التشريعات العراقية كجزء من الكل والمتمثل بحق التقاضي وحرية الدفاع وصيانة الكرامة الإنسانية والابتعاد عن الضغط والإكراه في الحصول على المعلومات من الشخص الصامت أو ملتزم السكوت، فضلاً عن وجود إغفال وغموض في بعض التشريعات العراقية ذات العلاقة والمحددة مسبقا والتي نخص منها التشريعات الإدارية في عدم تنظيم أوضاع قانونية كان من المفترض الإحاطة بها في متون ونصوص هذه التشريعات لاكتمال صورة التنظيم القانوني بعيدا عن التفسير وربما التناقض في الحكم والآراء.

4. حالات الصمت محدودة وهي الاعتيادي الطبيعي لغير الناطق بالأصل وكذلك المتعمد أو المقصود مؤقتا لغايات تكمن في نفس ملتزم الصمت لحظة توجيه السؤال، وان الحالة الثانية يمكن تصورها في إطار الحالة الأولى أيضاً كما سبق توضيح ذلك كحالة ثالثة من

الناحية العملية، إلا أن حالة الصمت المؤقت المقصود هي الأصعب في فهم المعنى والاستدلال على الغاية منه وهذا ما يتطلب التوسع في إجراءات التحقيق عند الحاجة وما يؤدي ذلك لمزيد من الوقت والجهد والاجتهاد وخصوصا اذا كان موضوع ومحل السؤال ذا أهمية في تحديد الإدانة أو البراءة أو في جزء لا يتجزأ في احدهما، فبرغم كون الصمت يمثل حقاً وضماناً قانونياً إلا انه قد يحقق التعمد بقصد الإيهام والتضليل وحتى بهدف التهرب من الإجابة في أحوال أخرى، وفي كل الأحوال قدر الإمكان يمكن للجهة المختصة استخدام وسائل وأساليب خاصة لمعرفة الغاية أو المعنى الحقيقي للصمت لحظة السؤال بصرف النظر عن الأسلوب ومتطلباته إلا اذا كان الأسلوب غير مشروع وهو غير جائز قطعا، وان الإدارة العامة بمنظورنا القانوني هي من توجه الاتهام بارتكاب المخالفة ومن ثم عليها يقع عبء الإثبات أولا لهذا الفعل المخالف ضد من صدر بحقه، وان حالة السكوت وما يترتب عليها من آثاراً قانونية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالواقعة القانونية واثرها في موضوع التحقيق أو المحاكمة والتي تكون محل أو موضوع السكوت نفسه لحظة توجيه السؤال.

5. للصمت أو السكوت المتعمد آثاراً قانونية تتركز في الغالب بما جاء به الفقه القانوني والقضاء أيضاً وباختلاف الاختصاص الفقهي، حيث أن التشريعات الإدارية تحديدا لم تنظم الية الصمت سواء المقصود أو الطبيعي عدا ما أشارت اليه صراحة أو ضمنا التشريعات العراقية الأخرى وما استقرت عليه الأوضاع استنادا إلى المبادئ والقواعد العامة، وان الآثار على الأول منه تكاد تكون موحدة من حيث أن السكوت المتعمد هو حق معترف به كمظهر من مظاهر حق الدفاع للمتهم إداريا بالمخالفة مع تحفظنا على حالة أطلاقه من دون قيد، وله جوانب إيجابية وسلبية في ذات الوقت، إلا أن الجوانب الإيجابية قد تقدمت على غيرها في نظر التشريعات وحتى القضاء بالاعتراف بهذا الحق خلال مرحلة التحقيق وحتى المحاكمة، ولكنه سيرتب سقوط الحق بالدفاع عن الحقوق والمصالح ضد الاتهام الموجه أو الأسئلة، فضلاً عن آثار أخرى تترتب على تصرفات الموظف نفسه كرد فعل على التحقيق أو خلاله والتي قد تؤدي بالنتيجة إلى عقوبات إدارية انضباطية فضلاً

عن التهمة أو المخالفة موضوع الصمت المتعمد وفقا للتشريعات الإدارية النافذة، وللصمت صور وأساليب متنوعة تختلف معها آثاراً التمسك بالصمت منها ما يتناقض مع القواعد والمبادئ العامة والنصوص التشريعية للاعتقاد الخاطئ من جانب الموظف بانها تدخل ضمن حق الدفاع ومنها ما هو قانوني نظريا وعمليا، ولا يمكن قبول الصمت في كل الأحوال وبشكل خاص فيما يتعلق بالتعريف عن الشخص موضوع التحقيق، وللصامت مؤقتا الحق بالرجوع عن تصرفه طالما كان التحقيق لا يزال قائما وفقا لما هو مستقر عليه في كتابات وآراء الفقهاء والمختصين.

ثانياً : **التوصيات** :

Secondly: Recommendations:

1. نقترح على المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ضرورة إجراء تعديلات بصياغات لفظية دقيقة لتنظيم الية استخدام الصمت أو السكوت المقصود أو المتعمد في إطار التحقيق الإداري وحتى في جانب المحاكمة وان لا يكون مطلقا من دون قيد أو شرط في ذات الوقت وخصوصا تحديد مدى الصمت وحالاته والمعالجات والإجراءات الواجب اتباعها بما يكفل كشف الحقيقة وما هو ممكن في السكوت أو لا يمكن قبوله لتأثيره في سير التحقيق والمصلحة العامة وغير ذلك، وليس بغياب الحكم القانوني بالأصل على هذا التصرف المتوقع من الناحية العملية طالما كان حقاً معترف به ويدخل في جانب الحرية في الدفاع وفي نطاق حق التقاضي أيضاً والمنظم في تشريعات إدارية عراقية، ولتجنب حالة التعسف أو الانحراف بالسلطة اتجاه الشخص المعني به بما يؤثر عليه عند التوصية في محضر اللجنة التحقيقية أو قرار السلطة المختصة في إيقاع العقوبة الانضباطية، وأيضا لتحقيق المساواة والتوازن بين التشريعات الأخرى غير الإدارية التي تبنت معالجات خاصة للسكوت أو الصمت مدنيا وجنائيا، ولإعطاء الأهمية القانونية لهذا التصرف مع تحديد شروط المسموح به وما يقبل في هذا التصرف من عدمه، وللعمل على دعم وتعزيز وحماية موقف ومصالح المتهم بالمخالفة اتجاه الصلاحيات والسلطات الواسعة للإدارة العامة تحقيقا للتوازن والعدالة القانونية إداريا وقضائيا.

2. نوصي المختصين في المجال الإداري تحديدا إلى بذل مزيدٍ من الجهود وعلى نطاق واسع في مجال البحث في موضوع الصمت أو السكوت المقصود بتفاصيل أكثر دقة وان لا تكون ثانوية وخجولة تكاد تكون قشور تغطي مضمون لحق يحتاج لتسليط الضوء عليه بفاعلية وتركيز، نظرا لأهميته وما قد يترتب عليه من نتائج غير مرضية أو غير مقبولة تتمخض بتعسف السلطة في معاملة الصامت مؤقتا، وغير ذلك من مبررات ليست بقليلة.

ومن الله تعالى التوفيق...

الهـــوامـــش

Endnotes

(1) شعبان عبد العاطي عطية وآخرون، المعجم الوسيط، الطبعة الرابعة، طباعة وتوزيع مكتبة الشروق الدولية، 2004م، ص522.

(2) انظر بهذا المعنى للصمت على الموقع الالكتروني: صمت/*almaany.com/ar/dict/ar-ar.*

(3) راجع في ذلك على الموقع الالكتروني: صمت /*ar.wikipedia.org/wiki.*

(4) مُحَمَّد بن مكرم بن منظور الأفريقي المصري جمال الدين أبو الفضل، لسان العرب، ط3، دار صادر، بيروت، 1414هـ، ص45.

(5) عباس مُحَمَّد رضا ومهدي عبد الأمير مفتن، مصطلح الصمت، بحث منشور في مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، عدد 45، كانون الأول 2015، ص211و220.

(6) سردار علي عزيز، ضمانات المتهم أثناء الاستجواب، المركز القومي للإصدارات القانونية، الطبعة الأولى، القاهرة، 2014، ص54.

(7) احمد فتحي سرور، الشرعية الدستورية وحقوق الإنسان في الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1994، ص216.

(8) شعبان عبد العاطي عطية وآخرون، المصدر السابق، ص 438.

(9) مُحَمَّد الحيدري، معجم الأفعال المتداولة ومواطن استعمالها، المركز العالمي للدراسات الإسلامية، ط1، توحيد–قم، 1381هـ، ص341.

(10) راجع في هذا التفسير (الدرر السنية) على الموقع الالكتروني: معنى الصمت لغة واصطلاحا */dorar.net/akhlaq/868.*

(11) عباس مُحَمَّد رضا ومهدي عبد الأمير مفتن، المصدر السابق، ص217. كذلك راجع في هذا الاتجاه على الموقع الالكتروني:

specialties.bayt.com/ar/specialties/q/295001.

(12) كمال سعد أبو المعاطي، الوظيفة التفاعلية للصمت، بحث منشور في مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز، م 24، 2016، ص165 وص170–171.

(13) نفس المصدر السابق، ص163.

(14) ضياء محمود، حق الصمت في الدعوى الجزائية، بحث منشور في مجلة البعث، عدد 36، مجلد39، 2017، ص114.

(15) علاء مُحَّد الصاوي سلام، حق المتهم في محاكمة عادلة–دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2001، ص 583–584.

(16) مُحَّد خميس، الإخلال بحق المتهم في الدفاع، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، 2001، ص86 و405.

(17) راجع في دعم وتعزيز حق الصمت أو السكوت من الناحية الشرعية لدى عدنان خالد التركماني، الإجراءات الجنائية الإسلامية وتطبيقاتها في المحكمة العربية السعودية، الطبعة الأولى، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، 1999، ص96–98.

(18) كمال سعد أبو المعاطي، المصدر السابق، ص 170–171.

(19) يراد بذلك أن الإدارة العامة (الجهات الحكومية الإدارية أو موظفيها) يجب عليها تحقيق المصلة العامة أو جزء منها في قراراتها الإدارية، أما إذا حدد المشرع هدف خاص بنص القانون فان هذا يكون ملزم لرجل الإدارة أو الجهة الإدارية بوجوب الاتباع والامتثال وتحقيق هذا الهدف تحديدا والسعي لتحقيقه في القرارات الإدارية الصادرة من هذه الجهات المختصة، ولا يعفي الإدارة من ذلك تحقيقها للمصلحة العامة دون الهدف الخاص المحدد قانونا (مثلا في مجال الضبط الإداري وكذلك الوظيفة العامة فيما يخص الجزاءات التأديبية)، وبخلاف ذلك نكون أمام صورة من صور عيب الانحراف بالسلطة ويحكم بإلغاء القرار الإداري لعدم مشروعيته من هذا الجانب، انظر في هذا الصدد لدى وسام صبار العاني، القضاء الإداري، ط1، دار السنهوري، لبنان–بيروت، 2015، ص291–295. كذلك انظر في نفس هذا التفسير والاتجاه لدى حسام راتب، الخروج عن قاعدة تخصيص الأهداف كأحد صور الانحراف في استعمال السلطة، بحث منشور في مجلة جامعة البعث، عدد 5، مجلد 36، 2014، ص 104.

(20) فواز خلف ظاهر وصالح عبد عايد، وقف تنفيذ القرار الإداري السلبي، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق، جامعة النهرين، عدد 1، مجلد 19، 2017، ص 207–208. انظر أيضاً صحراوي مُحَّد، وقف تنفيذ القرار الإداري في القضاء الإداري الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة مُحَّد خيضر بسكرة– كلية الحقوق والعلوم السياسية –قسم الحقوق، 2013–2014، ص 10–11.

(21) دايم نوال، القرارات الإدارية الضمنية والرقابة القضائية عليها–دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق والعلوم السياسية–جامعة أبو بكر بلقايد–تلمسان، 2010، ص 8 وما بعدها.

(22) نفس المصدر السابق، ص 19–22.

(23) مصطفى أبو زيد فهمي، قضاء الإلغاء، دار المطبوعات الجامعية، ط1، مصر، 2001، ص 8–9.

(24) عاطف عبد الله المكاوي، القرار الإداري، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، 2012، ص 25–31.

(25) عامر صغير محيسن، الاتجاه الحديث في تفسير سكوت الإدارة، بحث منشور في مجلة القادسية للعلوم القانونية والسياسية–جامعة القادسية، العدد الثاني، المجلد الثامن، كانون الأول 2017، ص61.

(26) بولوفة نورالهدى ورياح مالية، حق الإدلاء بالأقوال بكل حرية في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة–بجاية، 2017–2018، ص47–49.

(27) دستور جمهورية العراق لسنة 2005، منشور في الوقائع العراقية بالعدد 4012 في 28–12–2005، ص1، مجموعة القوانين والأنظمة.

(28) ضياء حسين لطيف، حق الدفاع في الدعوى الانضباطية–دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق–جامعة النهرين، 2013، ص20–21. كذلك انظر في مفهوم حق الدفاع لدى نبيل شديد فاضل، الدفوع الشكلية في أصول المحاكمات الجزائية، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان–بيروت، 2005، ص24.

(29) مُحَمَّد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، 2004، 275. كذلك انظر في نفس المجال علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة–دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، 2004، ص489.

(30) دستور جمهورية العراق، المصدر السابق، الفقرة رابعا من المادة 19.

(31) نفس المصدر السابق، الفقرة أولا (أ، ج) من المادة 37.

(32) المصدر السابق، انظر الفقرة أولا من المادة 17.

(33) بهدف التوضيح مثلا لانتزاع الاعتراف أو الإجبار للمتهم على الكلام من خلا استخدام التنويم المغناطيسي وأجهزة كشف الكذب والتعذيب الجسدي بالصعق الكهربائي وغيره والتهديد والخداع وإعطاء العقاقير الطبية أو المخدرة التي تسلب الإنسان الإرادة والشعور وغير ذلك كثير من الوسائل

والأساليب للإكراه المادي والمعنوي بنمط قديم أو حديث، وفي كل الأوضاع والأوصاف هذه الوسائل محرمة وممنوعة في كثير من التشريعات العربية وغير العربية مع بعض الاستثناءات وبشروط محددة على سبيل الحصر.

(34) قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم 23 لسنة 1971، منشور في الوقائع العراقية بالعدد 2004 في 31–5–1979، الجزء الأول، ص1، المادة 126–127.

(35) عمار عباس الحسيني وضياء عبد الله الجابري، حق المتهم بالصمت أثناء الاستجواب، بحث منشور في مجلة العلوم الإنسانية، كلية التربية–صفي الدين الحلي، جامعة بابل، عدد 2، المجلد 1، 2010، ص286–387.

(36) القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951، منشور في الوقائع العراقية بالعدد 3015 في 8–9–1951، ص243، مجموعة القوانين والأنظمة لسنة 1951، الفقرات 1–2 من المادة 81. كذلك انظر لدى آمنة عبد الكريم احمد، الوعد بالتعاقد وتطبيقاته في القانون المدني–دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق–جامعة النهرين، 2008، ص49–50.

(37) قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960، المنشور في الوقائع العراقية بالعدد 300 في 2–6–1960، الجزء 1، ص87، المادة 59 و61 وغيرها.

(38) قانون التعديل الخامس رقم 17 لسنة 2013 لقانون مجلس شورى الدولة رقم 65 لسنة 1979، المنشور في الوقائع العراقية بالعدد 4283 في 29–7–2013، ص23، المادة 2 و7 وغيرها.

(39) قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991، منشور في الوقائع العراقية بالعدد 3356 في 3–6–1991، الجزء 1، ص87.

(40) نفس المصدر السابق، المادة 10.

(41) المصدر السابق نفسه، الفقرة ثانيا من المادة 15.

(42) قانون التعديل الخامس رقم 17 لسنة 2013 لقانون مجلس شورى الدولة رقم 65 لسنة 1979، المصدر السابق، الفقرة الحادي عشر من المادة 7.

(43) بولوفة نور الهدى ورياح مالية، المصدر السابق، ص50 وما بعدها.

(44) تعرف الإعاقة بانها التقييد أو عدم قدرة الشخص على القيام بالتفاعلات العادية والتعامل مع الآخرين الذين يعيشون معه في محيطه في حدود ما هو طبيعي لوجود العجز أو الخلل في الشخص المعني بالإعاقة، وعن تحديد ذوي الإعاقة فهم الذين يفتقدون للقدرة بشكل كلي أو جزئي للمشاركة

مع الأخريين في حياة المجتمع لوجود عاهة فيهم سواء كانت بدنية أو ذهنية أو حسية أدت إلى قصور في الأداء الوظيفي لهم بالتعامل مع غيرهم. انظر ذلك التفصيل في قانون ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة رقم 38 لسنة 2013، منشور في الوقائع العراقية بالعدد 4295 في 28–10–2013، ص36، الفقرة أولا وثانيا من المادة 1.

(45) سامي صادق الملا، اعتراف المتهم، الطبعة الثانية، المطبعة العالمية، القاهرة، 1975، ص198–199.

(46) لمزيد من التفاصيل عن أدلة الإثبات مثل الشهادة والمحررات الرسمية والعادية وعيرها عدا تحليف اليمين، راجع قانون الإثبات رقم 107 لسنة 1979، منشور في الوقائع العراقية بالعدد 2728 في 30–9–1979، الجزء 2، ص140.

(47) لمزيد من التفاصيل عن الصفات الواجب توافرها في أعضاء اللجان التحقيقية وفقا للاتجاهات الفقهية لتجنب حالات الرد أو منع الاشتراك في العضوية وبقدر تعلق الأمر بالحكم على حالة الصمت انظر ذلك لدى تغريد مُحَمَّد قدوري النعيمي، مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة–دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، لبنان، 2013، ص429–430.

(48) عبد الرحمن جمعة، أثر السكوت في الإعلان عن الإرادة وفقاً للقانون المدني الأردني–دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة علوم القانون والشريعة، العدد 1، المجلد 36، 2009، ص231–232.

(49) سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب–دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص224–225. كذلك انظر احمد فتحي مصطفى سرور، الحماية الدستورية للحقوق والحريات، دار الشروق، الطبعة الثانية، القاهرة، 2000، ص744. في ذلك انظر أيضاً لدى مُحَمَّد محمود المنشاوي، الحماية الدولية للمحتجزين من الامتهان والتعذيب، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2015، ص72–73.

(50) سعد نواف العنزي، المصدر السابق، ص225–226، 228.

(51) عمار عباس الحسيني، أصول التحقيق الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2016، 298–299. كذلك انظر في نفس الاتجاه السابق لدى مُحَمَّد ماجد ياقوت، المصدر السابق، 275.

(52) ارشيد عبد الهادي الجبوري، التأديب في الوظائف المدنية والعسكرية–دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والكويتي، دار النصر للطباعة الإسلامية، القاهرة، 2001، ص538.

(53) علي جمعة محارب، المصدر السابق، ص489–490.

(54) سعد نواف العنزي، المصدر السابق، 227.

(55) عمار عباس الحسيني، المصدر السابق، 143–144.

(56) قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991، المصدر السابق، المادة 4و7.

(57) انظر في ذلك الاتجاه عن حق الاستعانة بحضور محامي أو الوكيل خلال التحقيق ونظر القضية في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام الملغي رقم 69 لسنة 1936، منشور في الوقائع العراقية بالعدد 1513 في 9–5–1936، مجموعة القوانين والأنظمة 1936، ص442، المادة 22.

(58) صباح نوري مُحَمَّد ومعمر خالد عبد الحميد، سكوت المتهم وأثره في الإثبات الجنائي–دراسة قانونية مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية، بحث منشور في مجلة جامعة تكريت للعلوم القانونية والسياسية، العدد 9، المجلد 3، 2011، ص320.

(59) أمجد جهاد نافع عياش، ضمانات المسائلة التأديبية للموظف العام–دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة النجاح الوطنية–كلية الدراسات العليا، نابلس–فلسطين، 2007، ص20.

المصـــــادر

References

أولاً : الكتب والمؤلفات :

I. احمد فتحي سرور، الشرعية الدستورية وحقوق الإنسان في الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1994.

II. احمد فتحي مصطفى سرور، الحماية الدستورية للحقوق والحريات، دار الشروق، الطبعة الثانية، القاهرة، 2000.

III. ارشيد عبد الهادي الجبوري، التأديب في الوظائف المدنية والعسكرية–دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والكويتي، دار النصر للطباعة الإسلامية، القاهرة، 2001.

IV. تغريد مُحَمَّد قدوري النعيمي، مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة– دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، لبنان، 2013.

V. سامي صادق الملا، اعتراف المتهم، الطبعة الثانية، المطبعة العالمية، القاهرة، 1975.

VI. سردار علي عزيز، ضمانات المتهم أثناء الاستجواب، المركز القومي للإصدارات القانونية، الطبعة الأولى، القاهرة، 2014.

VII. سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب–دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.

VIII. شعبان عبد العاطي عطية وآخرون، المعجم الوسيط، الطبعة الرابعة، طباعة وتوزيع مكتبة الشروق الدولية، 2004.

IX. عاطف عبد الله المكاوي، القرار الإداري، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، 2012.

X. عدنان خالد التركماني، الإجراءات الجنائية الإسلامية وتطبيقاتها في المحكمة العربية السعودية، الطبعة الأولى، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، 1999.

XI. علاء مُحَمَّد الصاوي سلام، حق المتهم في محاكمة عادلة–دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2001.

XII. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة–دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، 2004.

XIII. عمار عباس الحسيني، أصول التحقيق الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2016.

XIV. مُحَمَّد الحيدري، معجم الأفعال المتداولة ومواطن استعمالها، المركز العالمي للدراسات الإسلامية، ط1، توحيد–قم، 1381هـ.

XV. مُحَمَّد بن مكرم بن منظور الأفريقي المصري جمال الدين أبو الفضل، لسان العرب، ط3، دار صادر، بيروت، 1414هـ.

XVI. مُحَمَّد خميس، الإخلال بحق المتهم في الدفاع، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، 2001.

XVII. مُحَمَّد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، 2004.

XVIII. مُحَمَّد محمود المنشاوي، الحماية الدولية للمحتجزين من الامتهان والتعذيب، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2015.

XIX. مصطفى أبو زيد فهمي، قضاء الإلغاء، دار المطبوعات الجامعية، ط1، مصر، 2001.

XX. نبيل شديد فاضل، الدفوع الشكلية في أصول المحاكمات الجزائية، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان–بيروت، 2005.

XXI. وسام صبار العاني، القضاء الإداري، ط1، دار السنهوري، لبنان–بيروت، 2015، ص291–295.

ثانياً : الرسائل الجامعية :

I. **أمجد جهاد نافع عياش، ضمانات المسائلة التأديبية للموظف العام–دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة النجاح الوطنية–كلية الدراسات العليا، نابلس–فلسطين، 2007.**

II. **آمنة عبد الكريم احمد، الوعد بالتعاقد وتطبيقاته في القانون المدني–دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق–جامعة النهرين، 2008.**

III. **بولوفة نورالهدى ورياح مالية، حق الإدلاء بالأقوال بكل حرية في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة–بجاية، 2017–2018.**

IV. **دايم نوال، القرارات الإدارية الضمنية والرقابة القضائية عليها–دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق والعلوم السياسية–جامعة أبو بكر بلقايد–تلمسان، 2010.**

V. **صحراوي مُحَمَّد، وقف تنفيذ القرار الإداري في القضاء الإداري الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة مُحَمَّد خيضر بسكرة–كلية الحقوق والعلوم السياسية –قسم الحقوق، 2013–2014، ص 10–11.**

VI. **ضياء حسين لطيف، حق الدفاع في الدعوى الانضباطية–دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق–جامعة النهرين، 2013.**

ثالثاً : البحوث العلمية :

I. **حسام راتب، الخروج عن قاعدة تخصيص الأهداف كأحد صور الانحراف في استعمال السلطة، بحث منشور في مجلة جامعة البعث، عدد 5، مجلد 36، 2014.**

II. **صباح نوري مُحَمَّد ومعمر خالد عبد الحميد، سكوت المتهم وأثره في الإثبات الجنائي–دراسة قانونية مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية، بحث منشور في مجلة جامعة تكريت للعلوم القانونية والسياسية، العدد 9، المجلد 3، 2011.**

III. ضياء محمود، حق الصمت في الدعوى الجزائية، بحث منشور في مجلة البعث، عدد 36، مجلد 39، 2017.

IV. عامر صغير محيسن، الاتجاه الحديث في تفسير سكوت الإدارة، بحث منشور في مجلة القادسية للعلوم القانونية والسياسية–جامعة القادسية، العدد الثاني، المجلد الثامن، كانون الأول 2017.

V. عباس مُحَمَّد رضا ومهدي عبد الأمير مفتن، مصطلح الصمت، بحث منشور في مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، عدد 45، كانون الأول 2015.

VI. عبد الرحمن جمعة، أثر السكوت في الإعلان عن الإرادة وفقاً للقانون المدني الأردني–دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة علوم القانون والشريعة، العدد 1، المجلد 36، 2009.

VII. عمار عباس الحسيني وضياء عبد الله الجابري، حق المتهم بالصمت أثناء الاستجواب، بحث منشور في مجلة العلوم الإنسانية، كلية التربية–صفي الدين الحلي، جامعة بابل، عدد 2، المجلد 1، 2010.

VIII. فواز خلف ظاهر وصالح عبد عايد، وقف تنفيذ القرار الإداري السلبي، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق، جامعة النهرين، عدد 1، مجلد 19، 2017، ص 207–208.

IX. كمال سعد أبو المعاطي، الوظيفة التفاعلية للصمت، بحث منشور في مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز، م 24، 2016.

رابعاً : **القوانين والتشريعات** :

I. دستور جمهورية العراق لسنة 2005، منشور في الوقائع العراقية بالعدد 4012 في 28–12–2005، ص1، مجموعة القوانين والأنظمة.

II. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام الملغي رقم 69 لسنة 1936، منشور في الوقائع العراقية بالعدد 1513 في 9–5–1936، مجموعة القوانين والأنظمة 1936، ص442، المادة 22.

III. القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951، منشور في الوقائع العراقية بالعدد 3015 في 8–9–1951، ص243، مجموعة القوانين والأنظمة لسنة 1951.

IV. قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960، المنشور في الوقائع العراقية بالعدد 300 في 2–6–1960، الجزء 1، ص87.

V. قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم 23 لسنة 1971، منشور في الوقائع العراقية بالعدد 2004 في 31–5–1979، الجزء الأول، ص1.

VI. قانون الإثبات رقم 107 لسنة 1979، منشور في الوقائع العراقية بالعدد 2728 في 30–9–1979، الجزء 2، ص140.

VII. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991، منشور في الوقائع العراقية بالعدد 3356 في 3–6–1991، الجزء 1.

VIII. قانون التعديل الخامس رقم 17 لسنة 2013 لقانون مجلس شورى الدولة رقم 65 لسنة 1979، المنشور في الوقائع العراقية بالعدد 4283 في 29–7–2013، ص23.

IX. قانون ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة رقم 38 لسنة 2013، منشور في الوقائع العراقية بالعدد 4295 في 28–10–2013، ص36.

خامساً : **المواقع الإلكترونية** :

I. (الدرر السنية) على الموقع الالكتروني: معنى الصمت لغة واصطلاحا
dorar.net/akhlaq/868 /

II. تفسيرات وتمييز الصمت عن السكوت على الموقع الالكتروني:
specialties.bayt.com/ar/specialties/q/295001

III. عن معنى الصمت على الموقع الالكتروني: صمت *ar.wikipedia.org/wiki/*

IV. عن معنى الصمت على الموقع الالكتروني: صمت
almaany.com/ar/dict/ar-ar/

Silence or deliberate disciplinary silentness An analytical study

Lecturer Haider Najeeb Ahmed Faeq
University of Diyala - College of Law and Political Sciences

Abstract

The intended or deliberate silence or silentness during the disciplinary investigation is part of the principle. It is the freedom of defense in addition to other manifestations and parts that complement this freedom such as legal guarantees included in the administrative dispute between the administrative authority and the employee accused of the administrative violation and the consequent criminalization or conviction and innocence. This behavior is A recognized right in various jurisprudential, legislative, and even legal trends and positions. However, this recognition is almost absolute and unconditional, and that has many flaws affecting rights and interests. The recognition of temporary silence or silentness has its supporters and opponents in its jurisprudence and law. It relates to many aspects by expressing positions in acceptance and rejection. And ambiguity according to the circumstances and facts surrounding it at the moment of the act itself. It has goals and objectives, including the positive and the negative, and it is a right that has advantages that make it unique in its knowledge from other terms that revolve around the field of public administration activity. The use of this right is dominated by acceptance, approval and support in its jurisprudence and by law. Implicitly and what was brought about by the general rules and principles despite the contradictions and divergences in the situations and positions on that positive trend to confirm it theoretically and practically. Nevertheless, this may lead to negative consequences and legal effects that may not be consistent with considerations of the public interest and the right of society. In addition, it may conflict with the interests of the person concerned by

the temporary silence itself. However, it is permissible and legitimate with the existence of its rejection in practice during the administrative investigation stage. This is because of the consequent entry into the nullity of the disciplinary decision due to failure to observe this right as a defense guarantee for the personal rights and interests of the employee who is originally supposed to be innocent by virtue of the general rules and principles of law and his support for the right to litigate the rule of law and the application of legitimacy in the administration work.