مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية

اسم المقال: دور العضو القانوني في عمل اللجنة التحقيقية
اسم الكاتب: م.م. سكينه شاطي جاهد
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/6424
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 08:54 +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 جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

Journal of Anbar University for Law and Political Sciences
مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية
P. ISSN: 2706-5804 E.ISSN: 2075-2024
Volume 14- Issue 1- June 2024 المجلد ١٤- العدد ١ – حزيران ٢٠٢٤

The role of the legal member in the work of the investigative committee

[1] Assist. Lecturer. Sakina Shati Jahid
[1] College of Biotechnology/University of Al-Qadisiyah
1: Email: sukaina.shati@qu.edu.iq
2: Email:

Abstract:

Government institutions, in all their forms, are keen to ensure the proper functioning of administrative work, through the application of laws that regulate administrative work and oversight of the work of public employees, through the work of investigative committees organized by the Law on Discipline of State and Public Sector Employees No. (14) of 1991, as amended, either by imposing the penalties contained therein. In the aforementioned law in the event that the violating act is proven or to guarantee the employee's right to pay that penalty on his behalf.

DOI 10.37651/aujlps.2024.148437.1226
Submitted: 24/3/2024
Accepted: 10/4/2024
Published: 1/06/2024
Keywords:
Investigative committee
administrative violations
legal member
disciplinary penalties.

©Authors, 2024, College of Law University of Anbar. This is an open-access article under the CC BY 4.0 license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

دور العضو القانوني في عمل اللجنة التحقيقية

[١] م.م سكينه شاطي جاهد
[١] كلية التقانات الاحيائية/ جامعة القادسية

الملخص:

تحرص المؤسسات الحكومية بمختلف اشكالها الى حسن سير العمل الاداري، من خلال تطبيق القوانين التي تنظم العمل الاداري والرقابة على عمل الموظف العام، من خلال عمل اللجان التحقيقية التي نظمها قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل وذلك اما بفرض العقوبات الواردة في القانون المذكور في حال ثبت الفعل المخالف او لضمان حق الموظف بدفع تلك العقوبة عنه اذا ما ثبت العكس.

الكلمات المفتاحية:

اللجنة التحقيقية ، المخالفات الادارية ، العضو القانوني، العقوبات الانضباطية.

المقدمة

يعد العضو القانوني أساس اللجان التحقيقية ، والعصب الاهم في حسن سير التحقيق، فهو العنصر الاساسي الذي تتشكل معه اللجنة التحقيقية بعدد اعضاها التي نص عليها قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل والذي يعد من النظام العام الذي لا يمكن مخالفته وبالتالي يترتب على مخالفته عدم الاعتراف بتوصيات تلك اللجنة وبالتالي الغاء القرار الاداري الصادر بناءً على موافقة المسؤول الاعلى بناءً على تلك التوصيات وبذلك يكون بحثنا عن الدور المهم الذي يقوم به العضو القانوني ضمن مهام اللجنة التحقيقية حيث ان التحقيق الاداري يعد وسيلة من الوسائل القانونية التي يتم من خلالها الكشف عن وجود مخالفة ما قام بها الموظف امحال الى التحقيق من عدمه .

أولاً: اهمية البحث:

تعتبر اللجنة التحقيقية المختصة والمشكلة لغرض التحقيق أداة مهمة وضمان للإدارة والموظفين معا وتلك الضمانة كفلها قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، وتتجلى من خلال التطبيق الصحيح لإجراءات التحقيق، خطوات التحقيق والاستنتاجات والتوصيات التي يضمها محضر التحقيق. كما ان ذلك يتحقق من خلال اعضاء اللجنة التحقيقية التي نص عليها

القانون من حيث العدد والخبرة واخيراً شرط وجود العضو القانوني. من هنا تأتي اهمية بحثنا من اهمية عمل العضو القانوني في تلك اللجنة.

ثانياً: مشكلة البحث:

التحقيق الإداري يتكون من عدد أعضاء فردي وهم ثلاث يكون احد الأعضاء حاصل على شهادة جامعية في القانون ، وهو العضو المهم في تلك اللجنة، وغياب دوره او ضعف اداءه يؤدي الى ارباك عمل اللجنة التحقيقية، من حيث رايه، خبرته وقيادة اللجنة التحقيقية من حيث تزويدها بالنصوص القانونية التي تلائم موضوع التحقيق.

ثالثاً: منهج البحث:

ان المنهج الاكثر ملائمة لموضوع بحثنا هو المنهج التحليلي الذي يتضمن التقصي ومعرفة الاسباب وتحليل المشكلة وايجاد الحلول المناسبة بالطرق المنطقية.

رابعاً: خطة البحث:

سيكون بحثنا هذا مقسم الى مبحثين، المبحث الاول يكون بثلاثة مطالب نتناول فيه مفهوم التحقيق الإداري من حيث تعريفه واساسه واجراءاته والجهة المختصة بالتحقيق، اما المبحث الثاني فيكون بمطلبين نتناول في المطلب الاول مفهوم العضو القانوني والطبيعة القانونية لعمله والمزايا التي يتحلى بها ومن ثم دوره في اللجنة التحقيقية المشكلة .

المبحث الاول

مفهوم التحقيق الإداري:

يعتبر التحقيق الإداري امراً مهماً وجوهريا تقوم به الادارة تجاه الموظف المخالف وتحديد مخالفته واسبابها وبالتالي مدى استحقاقه عقوبة تأديبية تتناسب والفعل الذي قام به. لذلك لابد من الوقوف على ماهية التحقيق الإداري ويكون ذلك من خلال التعريف بهذا المفهوم.

المطلب الاول

تعريف التحقيق الإداري:

يعد التحقيق الإداري من اول العقوبات التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، وعليه سوف نتناول تعريف التحقيق الاداري من الناحية اللغوية والاصطلاحية.

الفرع الأول

تعريف التحقيق الإداري لغةً:

التحقيق الاداري من حيث اللغةً فهو(الكشف عن الحقيقة ومصدرها (حقٌ) وهو نقيض الباطل، بمعنى يقين، وحقق الامر يحققه حقاً، اي كان منه على يقين)[١]. وجاء بهذا المعنى في قوله تعالى:" اولئك الذين حق عليهم القول في امم قد خلت من قبلهم من الجن والانس انهم كانوا خاسرين"[٢].

(وحقق الامر بمعنى تحراه وتثبت منه، وتحقيق من حقق وهو التثبت من امر ما، وحقق مع فلان ي قضية بمعنى اخذ اقواله فيها)[٣].

الفرع الثاني: تعريف التحقيق الإداري اصطلاحاً.

ان التعريف الاداري للتحقيق من حيث الاصطلاح هو عدد من الإجراءات التي تقوم بها أجهزة محددة داخل الإدارة المعنية هدفها هو إثبات الحقيقة من خلال تحديد السلوك الذي أدى إلى مخالفات إدارية أو مالية.[٤]. وهذا الاجراء يكون وقائي للموظف والادارة في الوقت

(١) ابن منظور، معجم لسان العرب، المجلد العاشر، دار بيروت للطباعة والنشر، بيروت،١٩٥٦، ص٤٩.
(٢) القران الكريم، الاحقاف، الاية ١٨.
(٣) محمد بن ابي بكر الرازي، مختار الصحاح، الكتاب العربي، بيروت، لبنان، ١٩٨٢، ص١٤٦-١٤٧.
(٤) مغاوري محمد شاهين، المسألة التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، دار النهضة، القاهرة، ١٩٧٤، ص ٢٥٧. ايضاً ينظر: علي عبد الرحيم علي محمد، اجراءات التحقيق الإداري وضماناته في ضوء احكام ادارة الموارد البشرية القطري، المجلة القانونية والقضائية، وزارة العدل، قطر، العدد الاول،٢٠١٠، ص١٢.

نفسه، يبين الخلل في الوظيفة الادارية، وتطبيق العقوبة الانضباطية بحق المقصر[١]. وايضاً هو(اجراء ابتدائي مهمته الكشف عن العلاقة التي تربط المتهم بالتهمة المنسوبة الية)[٢].

و لذلك فأن التحقيق الإداري يعتبر من أهم الإجراءات التي يؤدي عدم الالتزام بها الى عيب يصيب القرار الاداري في شكله مما يجعله عرضه للأبطال[٣]. وهذا ما اكده مجلس الانضباط العام في قرار له نص على: مفاجأة الموظف بتوقيع عقوبة الفصل بحقه دون اجراء تحقيق يجعل العقوبة باطلة. كما ان التحقيق الإداري في معناه الاصطلاحي هو ان يكون هنالك استجواب يتضمن اسئلة موجهة الى الموظف المحال الى التحقيق محدداً فيه بطريقة واضحة تمكنه من التعبير عن دفاعه والرد على الادعاءات الموجهة ضده. [٤].

المطلب الثاني: الاساس القانوني للتحقيق الاداري.

ان التحقيق الإداري كإجراء قانوني يتخذ من قبل الادارة ويبيح لها تشكيل لجان تعمل على احالة موظف ما للتحقيق الاداري لابد ان يكون هنالك اساس قانوني تستطيع من خلاله الادارة اداء اعمالها التحقيقية بالشكل الصحيح والقانوني، لذلك حري بنا معرفة ذلك الاساس الذي يقوم عليه التحقيق الإداري ويأخذ منه شرعيته القانونية.

يراد بالأساس القانوني للتحقيق الاداري: النصوص القانونية التي جسدت فيها ارادة المشرع على ضرورة وجود تحقيق اداري ورسم الآلية التي يسير عليها[٥]. ففي هذا المقام نجد اساسين، الاول: اساس دستوري والثاني اساس تشريعي.

الفرع الاول: الاساس الدستوري.

الاساس الدستوري للتحقيق الاداري نجده يتجسد في دستور جمهورية العراق لسنة ١٩٧٠ الملغي حيث نص على :(حق الدفاع مقدس في جميع مراحل التحقيق والمحاكمة وفق احكام القانون)[٦] .

كما نجده في دستور جمهورية العراق الأخير لعام ٢٠٠٥ قد نص عليه ، حيث نص على:(حق الدفاع مقدس ومكفول في جميع مراحل التحقيق والمحاكمة"[١]. وايضاً:" لا يجوز

(١) رامي احمد الغالبي، اصول التحقيق الإداري (رؤية مهنية في بيان منهاج لجان التحقيق الإدارية، بحث منشور في مجلة جامعة الامام جعفر الصادق عليه السلام المحكمة، العدد الخامس، ٢٠١٥، ص ٦.
(٢) ماجد راغب الحلو، القضاء الاداري، الفنية للطباعة والنشر،١٩٨٥،ص٥٧١.
(٣) علي خليل ابراهيم، جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي- دراسة مقارنة، مطبعة الدار العربية، بغداد، ص٥١٦
(٤) جلال احمد الادغم، التأديب في ضوء محكمة النقض الادارية العليا، دار الكتب القانونية،٢٠٠٩،ص٩١.
(٥) امين رحيم حميد، احمد هادي عبد الواحد، مصدر سابق، ص٧٣٠.
(٦) ينظر: مادة(٢٠/ب) من دستور العراق لسنة ١٩٧٠ الملغي.

يجوز توقيف احد او التحقيق معه الا بموجب قرار قضائي)[٢]. فالدستور يمثل قمة الهرم التشريعي في الدولة، ويسمو على جميع التشريعات ولذلك فإن أجهزة الدولة ومؤسساتها والأفراد ملزمون باحترام أحكام الدستور، وإلا كان تصرفهم غير قانوني. [٣].

الا ان الدستور العراقي لم يشير بشكل مباشر الى تأديب الموظفين كذلك لم يشير الى اجراءات التحقيق معهم على الرغم مما ورد من نصوص دستورية اعلاه.

الفرع الثاني: الاساس التشريعي.

أما بالنسبة للأساس التشريعي للتحقيقات الإدارية، فقد نصت العديد من القوانين على ذلك، بما في ذلك قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام (رقم ١٤) المعدل عام ١٩٩١. وينص على التحقيقات الإدارية وهي إلزامية بموجب هذا النص المحدد: "على الوزير أو رئيس الدائرة أن يشكل لجنة تحقيق مكونة من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة، على ان يكون احدهم حاصلاً على شهادة جامعية اولية في القانون."[٤]. إلا أن "قانون انضباط موظفي الدولة" رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل لم يتضمن كافة الأحكام المتعلقة بالتحقيق الإداري، كما أهمل المشرع النص بوضوح على الضوابط الواجب اتباعها في التحقيق.[٥] وانما اشار الى احكام عامة بتلك الاجراءات[٦]

وبالإضافة إلى الأساس الدستوري والتشريعي للتحقيقات الإدارية، يمكن أن نجد أيضاً أساساً في الأحكام القضائية، ونشير في هذا الصدد إلى الحكم الصادر عن محكمة قضاء الموظفين والذي جاء فيه: "لا تحول براءة الموظف او الافراج عنه عن الفعل المحال من اجله الى المحاكم المختصة دون معاقبته بإحدى العقوبات الانضباطية . "[٧]. كما نجد الأساس لذلك في القرارات الصادرة عن مجلس الوزراء العراقي، والتي جاء في أحدها: "في غير (الجرائم عينها) لا يجوز تقديم شكوى إلى القضاء أو إلى هيأة النزاهة بشأن سلوك الموظف إلا بناء

(١) ينظر: مادة (١٩/ رابعاً) من دستور ٢٠٠٥.
(٢) ينظر: مادة (٣٧/اولاً/ب) من دستور ٢٠٠٥.
(٣) مازن ليلو راضي، القضاء الاداري، مطبعة جامعة دهوك، دهوك، العراق، ط١،ص١٥.
(٤) ينظر: مادة (١٠/اولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١المعدل.
(٥) محمد حميد علي الجوراني، التحقيق الإداري كضمانة من ضمانات الموظف العام في القانونين العراقي والاردني، وهو جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الاوسط،٢٠١٥، ص٣٢.
(٦) . راجع مادة (١٠/ ثانيا وثالثا ورابعا) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.
(٧) قرار رقم ٤٠١/قضاء موظفين/ تمييز/٢٠١٤.

على تحقيق إداري من قبل اللجنة المشكلة بموجب المادة (١٠/١) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ وتعديلاته[١].

المطلب الثالث

التحقيق الإداري من حيث اجراءاته والجهة المختصة بالتحقيق

في هذا المطلب ننتقل لاهم اجراءات التحقيق الإداري والجهة المختصة بالتحقيق وذلك في فرعين.

الفرع الاول: اجراءات التحقيق الإداري.

لقد اصدر المشرع العراقي ثلاثة قوانين انضباطية، الاول: قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٤١) لسنة ١٩٢٩، والثاني: رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦، والثالث: قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل وهو القانون النافذ، وحرصت هذه القوانين على توفير ضمانات كافية للموظف في مواجهة اختصاص الادارة في فرض اي عقوبة انضباطية عليه، اذ ان اساءة استخدام هذه السلطة ستكون لها مردودات سلبية على فاعلية واداء الموظف و على سير المرفق العام[٢]. وفي هذا الفرع نتطرق الى اهم الشروط الواجب توفرها في التحقيق الاداري ومن ثم الاجراءات الصحيحة المتخذة في هذا المجال.

اولاً: شروط التحقيق الإداري.

هنالك عدة شروط للتحقيق الاداري هي:

١. الشكلية.

ويعتبر قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المعدل رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المرجع الأساسي لعمل لجنة التحقيق. لذلك يتطلب هذا الامر توفر شكلية معينة للتحقيق الاداري. وجاء في السوابق القضائية: "إن الشكل الذي ينص عليه القانون على تشكيل لجنة تحقيق وتوقيع العقوبات في إطار النظام العام يبطل مخالفته". [٣]. ويشير الإجراء الرسمي لتشكيل لجنة تحقيق إلى عدد أعضاء اللجنة المحدد في المادة (١/١٠): يجب أن يشكل الوزير أو رئيس الدائرة لجنة تحقيق مكونة من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة، على أن يكون أحدهم حاصلاً على شهادة جامعية في القانون. وينص القانون هنا على أن لجنة التحقيق يجب

(١) ينظر: قرار الامانة العامة لمجلس الوزراء العراقي ذي العدد (ق/٢/١/٢٧/٧٤٩٤ في ٢٠١٤/٣/٣).
(٢) د. ماهرصالح علاوي الجبوري، مباديء القانون الاداري(دراسة مقارنة)، المكتبة القانونية، بغداد، ص١٢٢ و١٢٥.
(٣) ينظر: قرار رقم ٢٧/ قضاء موظفين/ تمييز/ ٢٠١٣ في ٢٠١٣/٩/٥.

أن تتكون من ثلاثة أعضاء ويجب تحديد خصائص هؤلاء الأعضاء بوضوح من حيث الخبرة والخصوصية. - أن يكون العضو الثالث حاصلاً على شهادة جامعية في القانون.[١] يعتبر تشكيل لجنة تحقيق بعدد أكثر أو أقل من الأشخاص المحددين في المادة (١/١٠) مخالفة للقانون، مما يجعل لجنة التحقيق وجميع إجراءاتها باطلة، حسبما تقرره لجنة التأديب العامة في المحكمة. وقت قرارها. : "تشكيل لجنة تحقيق من خمسة أعضاء اعتبر مخالفاً لأحكام القانون ولذلك اعتبرت عقوبة العزل الصادرة بناء على توصياتها غير أصولية لهذا المجلس قرر الغاء هذه التوصية الصادرة من اللجنة."[٢]

وهذا ما أستقر عليه قضاء الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة العراقي على اعتبار الشكلية من النظام العام والاخلال به يترتب عليه بطلان القرارات الصادرة من اللجنة، وهذا ما قررته الهيئة العامة بصفتها التمييزية في قرار جاء فيه:" وحيث ان اللجنة التحقيقية المذكورة مؤلفة من اربعة اشخاص خلافاً لأحكام المادة (١٠/ اولاً) التي تشترط تشكيل اللجنة من رئيس وعضوين اي ثلاثة اشخاص وحيث ان الشكلية من النظام العام وان عدم مراعاة عدد اعضاء اللجنة زيادة او نقصان يعد انتهاكاً للشكلية التي اوجبها القانون ويترتب عليه بطلان القرارات التي تصدرها اللجنة"[٣]. وقرار قضائي نص على :" لا يجوز فرض عقوبة تنزيل الدرجة بدون التحقيق معه من لجنة تحقيقية مشكلة وفق القانون[٤].

٢. السلطة التقديرية للجنة التحقيقية وعنصر الملائمة.

السلطة من الناحية القانونية تعني: " اخضاع ارادة شخص لإرادة شخص قانوني اخر"[٥]. اما السلطة التقديرية للمحقق تنحصر في الموازنة للمصالح المتعارضة التي تعرض امامه في موضوع التحقيق فيكون امام مصلحة الفرد في المحافظة على حقوقه وحرياته، ومصلحة المجتمع في صون امنه ونظامه من خلال الاستعانة بكافة الوسائل التي من شأنها تشكل لدى المحقق القناعة الوجدانية للوصول الى الحقيقة وبالتالي تطبيق العلاقة الملائمة للفعل الواقع[٦]. ويجب ان تكون العقوبة ملائمة الى الجرم الثابت بحق الموظف، وهو مدى الملائمة بين العقوبة والجرم، وهنا يجمع الفقه والقضاء على ان هذا الامر يندرج في نطاق

(١) غازي فيصل مهدي العبودي، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام في العراق رقم ١٤ لسنة ١٩٩١، مطبعة العزة، بغداد، ٢٠٠١، ص٦٦.
(٢) ينظر: قرار رقم ٢٠٠١/٢٠٠٠بتاريخ ٢٠٠١/٦/١٤.
(٣) قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام٢٠٠٨، وزارة العدل، مجلس شورى الدولة ،٤٥٥.
(٤) ينظر: قرار رقم ٢١٩/ انضباط تمييز/٢٠١٣ في ٢٠١٣/٧/١.
(٥) . بدوي، المنطق الصوري والرياضي، الطبعة الثالثة، ص٤.
(٦) . مبخوته احمد،العالية عبد الرووف ، مبدأ الملائمة في التشريع الجزائي، مذكرة مقدمة الى جامعة زيان عاشور، الجلفة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠٢٠، ص٣٤.

السلطة التقديرية لسلطة الادارة التأديبية، وهذا الامر تراقبه المحكمة الادارية العليا[١]. حيث ذهب جانب من الفقهاء الفرنسيين الى ان الانحراف في السلطة التقديرية للإدارة عند استخدامها سلطة معينة من اجل تحقيق هدف اخر غير الهدف الذي منحت لأجله السلطة بواسطة القانون يؤدي الى عيب في ركن الغاية من اركان القرار الاداري[٢].

٣. توفر مخالفة.

عندما يبدأ التحقيق الإداري، ستحدد لجنة التحقيق ما إذا كان قد حدث انتهاك، مما قد يؤدي إلى فرض عقوبات على الموظف الذين يخضع للتحقيق من عدم فرضها . وجاء في سابقة قضائية صادره من محكمة قضاء الموظفين: "من أجل معاقبة الموظف، يجب أن يكون قد ارتكب جريمة تستوجب ذلك."[٣] ايضا:" يشترط لصحة العقوبة الانضباطية وجود مخالفة للقانون او للإجراءات الادارية السليمة منسوبة الى الموظف[٤]. وقرار ايضاً:" لا يجوز فرض فرض عقوبة انضباطية على الموظف مالم يثبت ارتكابه فعل يعاقب عليه القانون او تقصيره في اداء الواجب[٥]. ايضا في قرار قضائي: " يشترط لمعاقبة الموظف ارتكابه مخالفة تستوجب العقوبة"[٦].

٤. وجود ادلة.

عند النظر في الاوراق التحقيقية المعروضة امام اللجنة التحقيقية او التي توصي اللجنة المذكورة بتوفرها لابد من توفر ادلة تستند عليها اللجنة التحقيقية لكي تصدر توصياتها، وهذه الادلة تكون كتابية مثل المحررات والمستندات الرسمية الصادرة عن منتسبي دوائر ومؤسسات الدولة، حيث تكون من اهم ادلة التحقيق الإداري والاكثر شيوعاً، لذلك من الممكن اطلاع اللجنة التحقيقية على الاوراق والمستندات التي تتعلق بموضوع التحقيق وبالمخالفة المرتكبة[٧]. وسواء هذه المستندات والاوراق تطلع عليها اللجنة التحقيقية عند طلبها كوسيلة لكشف الموضوع او الموظف المخالف يقدمها بنفسه كوسيلة لإثبات براءته، فهي تعتبر سنداً مهماً لإثبات الواقعة محل التحقيق.

---

(١) . د. سليمان محمد الطماوي، القضاء الاداري، الكتاب الثاني، قضاء التعويض وطرق الطعن في الاحكام، دار الفكر العربي، ١٩٧٧، ص٦٤٢.

(٢) . شايع كاهنه، حق الطعن القضائي للموظف العام ضد القرارات التأديبية، رسالة ماجستير، جامعة زيان عاشور ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، ٢٠١٧، ص٦٤.

(٣) . قرار رقم ١٢٤٢/ قضاء موظفين/ تمييز/٢٠١٤.

(٤) . ينظر قرار :٤٠٣/ قضاء موظفين/ تمييز/٢٠١٣.

(٥) .ينظر: قرار ٤٥٢/ قضاء موظفين/ تمييز/٢٠١٣.

(٦) .قرار ١٠٥/ قضاء موظفين/تمييز/٢٠١٤.

(٧) . نواف مشهور علي العنزي، الضمانات التاديبية في مرحلة التحقيق الإداري،رسالة ماجستير ، جامعة اهل البيت، ٢٠١٠، ص٦٨.

والى جانب المحررات الرسمية يمكن للجنة التحقيقية الاستماع الى شهادة الشهود، والشهادة يعرفها بعض من الفقه القانوني هي: (قيام الشاهد بالأدلاء امام القضاء بما وقع تحت سمعه وبصره مباشرة دون ان يعتمد في نقل تلك الوقائع على اخرين)[١]. وعندما يدلي الشخص بشهادته فانه يدلي بما ادركه بأحد حواسه من معلومات تعزز الادلة لدى اللجنة التحقيقية سواء كانت تلك المعلومات تثبت المخالفة او تتعلق بظروف وقوعها او الملابسات التي احاطت بها[٢]. حيث اشارت المادة (١٠/ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل الى: تجري الهيئة تحقيقاً كتابياً مع الموظفين بالمخالفات المقدمة إليها، ويجوز للهيئة في سبيل القيام بمهمتها سماع وتسجيل أقوال الموظفين والشهود، ومراجعة كافة المستندات والبيانات التي ترى ضرورة مراجعتها، وكتابة التقارير. بما يثبت ما اتخذه من إجراءات وتدابير وأقوال مسموعة، ومستدله بما يوصي به، أو عدم مساءلته. ويحال انتهاء التحقيق أو توقيع إحدى الجزاءات المنصوص عليها في هذا القانون إلى الجهة المحال إليها الموظف. "[٣]. الا ان المشرع العراقي لم يتطرق الى حالة الامتناع عن اعطاء الاوراق والمستندات التي تطلبها اللجنة التحقيقية في سبيل الوصول الى الحقيقة[٤].

وجاء في قرار اخر:" يشترط لصحة فرض العقوبة وجود ادلة قانونية كافية على ارتكاب الموظف للمخالفة المنسوبة اليه[٥].

كذلك" لا يجوز للجنة التحقيقية التحقيق مع الموظف والتوصية بفرض عقوبة عن واقعة سبق التحقيق فيها تم معاقبته بسببها[٦]".

ثانياً: اجراءات التحقيق الإداري.

ان اجراءات التحقيق الإداري ذات اهمية كبيرة، حيث ان لرؤساء اللجان التحقيقية من خلالها الحكم على تصرفات الموظفين وغيرهم من العاملين في المهن والمؤسسات المختلفة وتقدير ما اذا كان الفعل الصادر عنهم يعد مخالفة تستوجب اصدار احدى العقوبات

(١) .محمد عبدالله الرشيدي، الشهادة كوسيلة من وسائل الاثبات/ دراسة مقارنة بين احكام الشريعة والقانون، رسالة ماجستيرفي القانون الخاص مقدمة الى جامعة الشرق الاوسط، كلية الحقوق، ٢٠١١، ص٢٧.
(٢) . ناجي صعب عبود، المرشد العملي في اجراءات التحقيق الإداري وضماناته، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠١١، ص٢٨.
(٣) . ينظر ايضاً المواد (٦٠-٦٨) من قانون اصول المحاكمات الجزائية رقم (١٢٣) لسنة ١٩٧١.
(٤) . محمد حميد علي الجوراني، مرجع سابق، ص ٦٧.
(٥) . ينظر : قرار ٤٥٧١/ قضاء موظفين/ تمييز/ ٢٠١٣.
(٦) . قرار ١١٢٣/ قضاء موظفين/ تمييز، ٢٠١٤.

الانضباطية من عدمه[١]. لذا سوف نتطرق لاهم الاجراءات المتخذة الذي يتطلبها التحقيق الاداري.

١. صدور امر اداري بتشكيل اللجنة التحقيقية.

حينما يثار موضوع شكوى معينة فأن الرئيس الاداري يأمر بتشكيل لجنة تحقيقية للتحقيق بموضوع الشكوى، ويكون ذلك عن طريق اصدار امر اداري بذلك. ويجب ان يكون القرار الاداري مكتوباً[٢]. ويشتمل هذا الامر على عدة امور منها:

أ- ان يكون صادر من الرئيس الاداري او من ينوبه.
ب- ذكر اعضاء اللجنة التحقيقية وعناوينهم الوظيفية.
ت- الاشارة الى موضوع التحقيق.
ث- موقع من الرئيس الاداري.

٢. اجراء مداولة لأعضاء اللجنة التحقيقية.

ينبغي على اعضاء اللجنة التحقيقية بعد علمهم بإصدار امر اداري بالتحقيق، ان يحددوا موعداً للاجتماع لدراسة موضوع التحقيق والوقوف على جوانبه وتوزيع المهام بين اعضاء اللجنة التحقيقية، لأنه غالباً ما نجد في الواقع العملي تركز العمل في التحقيق على رئيس اللجنة والعضو القانوني او على العضو القانوني وحده. ففي قرار للمحكمة " على المحكمة التأكد من مهام اللجنة لمعرفة مدى التزام اللجنة بواجباتهم قبل التصديق على العقوبة المفروضة"[٣].

٣. التبليغ:

ان اهم ضمانة للموظف المحال الى التحقيق هو تبليغه بصدور امر اداري للتحقيق معه، فبعلمه بذلك يكون قد علم بان الادارة في طريقها لإيقاع جزاء تأديبي بحقه، ومن ثم يستطيع ان يحضر ذلك التحقيق وهو مهيأ للدفاع عن نفسه[٤]. وعند النظر لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل نجده لم يشير الى طريقة استدعاء وتبليغ الموظف المحال الى التحقيق. الا ان الواقع العملي يجري تبليغ الموظف المحال الى التحقيق شفاهاً او عن طريق ورقة تبليغ تصدر من اللجنة التحقيقية المشكلة تحدد فيها مكان وزمان التحقيق معه، هذا فيما اذا كان الموظف يعمل في نفس موقع عمل اللجنة التحقيقية، اما كان تابعاً لدائرة اخرى فيتم تبليغه بكتاب رسمي الى

(١) ناجي صعب عبود، مرجع سابق، ص٧.
(٢) .المرجع نفسه، ص٣٩.
(٣) . لفته هامل العجيلي، قضاء المحكمة الادارية العليا- مختارات من قضاء محكمة القضاء الاداري ومحكمة قضاء الموظفين، الطبعة الاولى ، مطبعة الكتاب، بغداد، ٢٠١٦، ص١٥٣.
(٤) . د. عمر فؤاد احمد بركات، السلطة التأديبية، القاهرة، ١٩٧٦،ص ٢٤٢.

الدائرة التي يعمل بها[١]. اما اذا لم تقم بتبليغ الموظف المحال الى التحقيق فأن اجراؤها يحكم عليه بالبطلان، وبالتالي بطلان العقوبة في حالة تم معاقبته[٢]. ورغم أن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المعدل رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ لا يتناول مسألة الإبلاغ عن المخالفات، إلا أن القضاء العراقي يعتبر الإبلاغ عن المخالفات من القواعد العامة التي يجب تطبيقها بغض النظر عن وجود نص قانوني.[٣].

٤. استجواب الموظف.

يقصد بالاستجواب ان يتم مواجهة الموظف المخالف عن طريق سماع اقواله ومناقشته بما نسب اليه من تهم وما يقدمه من تبرير لرد تلك التهم الموجهة ضده او اعترافه بوقوعها، وبالتالي معرفة ملابسات ما حصل في تلك الواقعة محل التحقيق[٤]. ويتم الاستجواب من قبل رئيس اللجنة التحقيقية وله سلطة التوصية بفرض العقوبات الانضباطية وتوجيه الأسئلة والاستيضاح من الموظف ، على أن يصدر ذلك بناء على قرار كتابي من السلطة المختصة.. وللاستجواب اشكال عده منها: الاستجواب الحر والاستجواب المقيد، والاستجواب الحر يراد به ان يعطى للموظف المستجوب الحرية في الاسترسال بالحديث دون مقاطعته، اما الاستجواب المقيد فيراد به ان توجه اسئلة محددة مسبقاً يتم مناقشة الموظف المخالف بها تكون محددة وواضحة ودقيقة وتسمى بالأسئلة الصريحة[٥].

ويرى أحد جوانب الفقه أنه (من منظور قانوني مجرد، يمكن للمديرين الإداريين إجراء تحقيقاتهم الخاصة إذا اعتقدوا أن هناك أسبابًا للقيام بذلك، وبالتالي لن يفقدوا سلطتهم في فرض عقوبات تأديبية). شخص أو جهة غير الشخص المسؤول المنوط به إجراء التحقيق، حيث يكون ذلك سببا لطمأنينة الموظف، فمن ناحية هو لحماية رئيس القسم المسؤول من اعتبارات معينة أثناء التحقيق وحتى الانتهاء من جميع مقوماته . ومن ناحية أخرى، فإن الأمر إذن هو مسألة ملاءمة وليس مسألة عدم قانونية)[٦]. تنص المادة (١٠/٤) من "قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤" لعام ١٩٩١ المعدل على ما يلي: "الاستثناءات المنصوص عليها في الفقرتين (١، ٢) من هذا القانون. ووفقاً لأحكام هذه المادة، يجوز للوزير أو رئيس الدائرة

(١) . محمد زكي ابو عامر، الاجراءات الجنائية، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٤، ص١٦٤.
(٢) . د. منير الوتري، القانون الاداري، مطبعة المعارف، الطبعة الاولى، بغداد، ١٩٧٦، ص٣٨.
(٣) . محمود خلف حسين، الحماية القانونية للافراد في مواجهة اعمال الادارة في العراق، اطروحة دكتوراه، مقدمة الى كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة بغداد، ١٩٨٦، ص٢١٢.
(٤) . د. سلطان الشاوي، علم التحقيق الجنائي، ط١، مطبعة العاني، ١٩٦٩، ص١١٥.
(٥) . حسن محمد دحام، اصول التحقيق الإداري في ظل القوانين العراقية ، ط١،مطبعة الكتاب، بغداد، ٢٠١٧، ص٥٢-٥٣.
(٦) د. سليمان الطماوي، قضاء التأديب، دراسة مقارنة،ك٣،دار الفكر العربي،مصر،١٩٧٩، ص٥٦٦.

يجوز توقيع أي عقوبة منصوص عليها في الفقرات (١، ٢، ٣) من المادة (٨) من هذا القانون مباشرة عند استجواب الموظف المخالف.

٥. كتابة التحقيق.

اخذ المشرع العراقي بمبدأ (التحقيق المكتوب) كونه يعد ضمانة من ضمانات الموظف العام اثناء التحقيق، لما للكتابة من قيمة ثبوتية، وكإجراء جوهري اخذ به المشرع العراقي كونه يتعلق بالنظام العام وحق من حقوق الموظف المستجوب حتى يتسنى للجنة التحقيقية الالمام بكل ما يتصل بالمخالفة المتهم بها الموظف من اقوال ووقائع لضمان عدم ضياعها وكذلك كون الكتابة تمثل حجة للموظف او عليه، وبخلافه يترتب البطلان لتلك الاجراءات[١].

ان شرط كتابة اجراءات التحقيق يمكن ان تكون سنداً يدل على حصولها، فعدم تدوين الاجراء يؤدي الى افتراض عدم مباشرته[٢]. وهذه الشكلية الوحيدة التي اشترطها القانون[٣]. والتي يراعى بها دقة تدوين افادة الموظف المخالف بإدخال كافة التفاصيل والحقائق مهما كانت ذات قيمة ضئيلة والسماح للموظف المستجوب ان يدون افادته ويوقع عليها[٤]. كما يجب يجب ان يتسم تدوين افادة الموظف المخالف بإدخال كافة التفاصيل، كما يسمح للموظف المخالف ان يدون بنفسه افادته ويوقع على افادته[٥].

٦. استدعاء الشهود.

يمكن الاعتماد على شهادة الشهود في المخالفات التأديبية، لأثبات او نفي واقعة كانت محل المخالفة التأديبية المنسوبة لموظف ما كونها من الادلة المعنوية المباشرة وتكون على نوعين: شهادة اثبات وشهادة نفي[٦]. والشهادة هي احدى الادلة المباشرة التي تعتمد عليها اللجنة التحقيقية في الوصول الى الحقيقة. وتنطبق عليها نفس المعايير والاوصاف الواردة في قانون اصول المحاكمات الجزائية رقم (١٢٣) لسنة ١٩٧١ وكذلك قانون الاثبات رقم (١٠٧) لسنة ١٩٧٩. وقد يتبادر الى الاذهان السؤال التالي: هل يحق للموظف المخالف او الشاهد الامتناع عن الاجابة على اسئلة اللجنة التحقيقية او الامتناع عن التوقيع على افادته التي دونت

(١) . ينظر: مادة (١٠/ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.
(٢) . د. حسن بشيت خوين، ضمانات المتهم في الدعوى الجزائية ، الطبعة الاولى، دار الثقافة، عمان، ١٩٩٨، ص ٩٦.
(٣) . د. سلام عبد الزهرة الفتلاوي، التحقيق الإداري وتوجيه العقوبات الانضباطية، محاضرات القيت في الدورة التدريبية في كلية القانون، جامعة بابل، ٢٠٠٨، ص٧.
(٤) . حسن محمد دحام، مرجع سابق، ص٦٥-٦٦.
(٥) . د. عبد العزيز عبد المنعم خليفه، ضمانات التأديب في التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبة، القاهرة، دار دار النهضة العربية ، ٢٠٠٣، ص١٠٦.
(٦) .المرجع السابق، ص٣٤.

امام اللجنة التحقيقية؟ والجواب على ذلك نعم هو من حق الموظف المخالف او الشاهد عدم الاجابة على اسئلة اللجنة او عدم التوقيع على افادته، وفي هذه الحالة يحق للجنة التحقيقية ان تأخذ بالإفادة المذكورة امامها والمدونة في محضر الافادة الخاصة بالموظف او الشاهد الممتنع، على ان تشرح في اسفل محضر تلك الافادة بأنه رفض التوقيع على افادته وبالتالي يعد هذا الامر حجة ثابته لأنها محررة من موظف مختص ضمن حدود اختصاصه وصلاحيته الوظيفية[١] . وكذلك الحال بامتناعه عن الرد على اسئلة اللجنة التحقيقية حينها يكون فقد حقه في الرد والدفاع عن نفسه. وهنا لا يجوز الطعن بها الا بالتزوير شأنها شأن الباقي المحررات الرسمية وهذا ما اكدته المادة (٢١/ اولاً) من قانون الاثبات رقم (١٠٧) لسنة ١٩٧٩ المعدل اذ جاء فيها: "السندات الرسمية هي التي يثبت فيها موظف عام او شخص مكلف بخدمة عامة طبقاً للأوضاع القانونية وفي حدود اختصاصه ما تم على يديه او ما ادلى به ذوو الشأن في حضوره".

٧. تنظيم محضر للجنة التحقيقية.

ان تحرير محضر باللجنة التحقيقية هو الخطوة الاخيرة التي تقوم بها اللجنة التحقيقية، وتكون اللجنة في هذه المرحلة قد توصلت الى رؤيا واضحة حول الواقعة والتي يحدد من خلالها كون الموظف المحال الى التحقيق قد صدرت منه المخالفة او لا. وتقوم اللجنة التحقيقية بوضع تلك الرؤيا عن طريق كتابة المحضر الذي يتضمن مخرجات عملهم وحصيلة جهدهم والنتيجة التي توصلوا اليها وهذه النتيجة يتم اخراجها في اطار محضر معين. يجب ان يتضمن المحضر كل ما يتم استحصاله من حقائق اثناء التحقيق سواء اكانت في صالح الموظف او ضده، وبهذا يتوجب على اللجنة التحقيقية ان تسعى جهدها لمقارنة الاعتراف المتحصل من اطراف التحقيق على بعض المؤشرات النفسية والموضوعية مدعومة بالأدلة والاثباتات الاخرى وايجاد تفسير موضوعي لربطها بشكل متسلسل ومنطقي[٢]. وبالرغم من عدم وجود تعريفاً لمحضر اللجنة التحقيقية في نصوص قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل ولم يشترط كذلك شكلية معينة الا انه يتم وفق شكليات نظامية واصولية ، لذلك يمكن تعريف محضر اللجنة التحقيقية بانه: الوعاء الذي يحتوي على الاجراءات التي قامت اللجنة التحقيقية باتباعها وكذلك ما استنتجته وما توصي به[٣]. نستدل من ذلك ان محضر اللجنة التحقيقية التي يمكن تنظيمه وفقاً للأصول النظامية يتكون من ما يأتي[٤]:

(١) . حسن محمد دحام، مرجع سابق، ص٩٤-٩٥.
(٢) . د. عبد العزيز عبد المنعم، مرجع سابق، ص ١٠٧.
(٣) . د. صعب ناجي عبود، مرجع سابق، ص٤٢.
(٤) . كمثال على شكل محضر اللجنة التحقيقية اخذت وزارة التعليم العالي بنموذج موحد لشكل المحضر التحقيقي يتكون من الاجراءات والاستنتاجات ومن ثم التوصيات.

أ- الخطوة الاولى لمحضر اللجنة التحقيقية هي الاشارة الى الامر الوزاري او الاداري بتشكيل اللجنة التحقيقية وعدده وتاريخه وموضوعه ومن ثم الاشارة لرئيس واعضاء اللجنة .

ب- الاجراءات: تعتبر الاجراءات الخطوة الثانية في محضر اللجنة التحقيقية يدون فيها مجمل ما قامت به اللجنة من اجراءات من تدوين افادة الموظف المخالف او الشهود والاطلاع على الاوراق والمستندات التي تعزز كشف الحقيقة. والتحقيق القضائي ان وجد وتطلبه التحقيق او اي اجراءات اخرى كالانتقال الى مكان معين وكذلك الاطلاع على القوانين والقرارات والانظمة والتعليمات التي لها صلة بموضوع التحقيق(١).

ت- الاستنتاجات: عند كتابة محضر اللجنة التحقيقية تكون اللجنة قد جمعت تصوراً واضحاً وجلياً حول الموضوع محل التحقيق من اخذ افادة الموظف المخالف او شهادة الشهود او الاطلاع على الاوليات والاوراق والمستندات الضرورية للكشف عن ملابسات الموضوع، حينها تستطيع تقديم استنتاجاتها بشكل واضح وصريح معززاً بالأدلة والبراهين.

ث- التوصيات: وهذه التوصيات هي خلاصة عمل لجنة التحقيق، وخلاصة مهام عملها، والخطوة الأخيرة في كشف الحقيقة. ويواجه عدة مسائل وهي: إذا لم يكن من المؤكد ما إذا كان الموظف قيد التحقيق قد ارتكب مخالفة إدارية، يوصى بإغلاق التحقيق وعدم ارتكاب الموظف أي إهمال. أو يعتقد أن سلوك الموظف المنقول يشكل إخلالاً بالواجب، ويوصى بمعاقبته بإحدى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في "قانون الانضباط رقم ١٤ من قانون انضباط موظفي أجهزة الدولة" المعدل عام ١٩٩١ . أما إذا رأت الهيئة أن الموظف المنقول قد ارتكب فعلا يشكل جريمة ارتكبت أثناء العمل أو بصفته الرسمية، توصي بإحالة الموظف إلى المحكمة المختصة. أما إذا تبين للهيئة أن الموظف قد أهدر المال العام عن قصد أو عن غير قصد عن طريق الإهمال، فإن توصياتها تكون بناء على قانون الشمول رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٦. وفي ختام التقرير وقع أعضاء اللجنة. أما إذا كان أحد أعضاء لجنة التحقيق غير راغب في التوقيع، فينبغي أن يكتب فوق اسمه عبارة "لا أريد التوقيع" وبيان أسباب حذره من عدم التوقيع.(٢).

الفرع الثاني: الجهة المختصة بالتحقيق.

(١) . د. صعب ناجي عبود، مرجع سابق، ص٤٣.
(٢) . د. صعب ناجي عبود، مرجع سابق، ص٤٥.

يتم تنفيذ مهام لجنة التحقيق من قبل هيئة تحقيق محددة منشأة بموجب القانون، وسنتحدث عن هذه الهيئة وأعضائها في هذا الفرع. وفي هذا الصدد، وعلى الجانب الإداري، يأتي قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١، من اهم القوانين التي تنظم العمل الإداري، فيما يخص المسؤوليات والجزاءات والضمانات للموظفين. ويمكن أن يوصف بأنه قانون العقاب والمكافأة والضمان. و إحدى هذه الضمانات هي إجراء تحقيق إداري، وهو أحد الضمانات الشكلية الجوهرية المهمة قبل التوصية بعقوبة انضباطية ضد الموظف. ونرى ذلك واضحاً في المادة (١/١٠) التي تلزم الوزير أو رئيس الدائرة تشكيل لجنة تحقيق مكونة من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة أحدهم حاصل على شهادة اولية في القانون. ويعتبر هذا النص من النظام العام ولا يجوز للسلطة التنفيذية إهداره أو تجاوزه ، مع تقرير وتحديد الإجراءات الشكلية للتحقيقات الإدارية المتمثلة في إنشاء لجان تحقيق. كما ان النص حدد على سبيل الحصر الاعضاء الثلاثة المذكورين[١]، ومن بينهم الموظف القانوني موضوع بحثنا.

ان النص أعلاه الذي الزم بتشكيل لجنة تحقيق مكونة من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة، فإنه لا يحدد الدرجة ولا المستوى الوظيفي المحدد للعضو ولكنه يتطلب خبرة في هذا المجال حيث أن الخبرة لا يمكن أن تأتي إلا من الخدمة والممارسة والخبرة الطويلة الأمد في العمل الإداري.[٢]. كما جرى العمل على أن تقوم الجهات الإدارية بتشكيل لجان تحقيق على أساس الدرجة الوظيفية للموظف، وعند التحقيق مع مدير عام أو موظف من ذوي الدرجة الخاصة مثل المدير العام في وزارة معينة يجب ألا يكون أعضاء لجنة التحقيق من الموظفين. ذوي مستوى وظيفي او درجة أقل منه .[٣].

كما نجد أن المادة (١/١٠) بموجب قانون أنضباط موظفي الدولة والقطاع العام المعدل رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ لم تحدد سقفاً زمنياً لعمل لجنة التحقيق، بل نصت بصورة مطلقة على عدم تقيدها بأجل محدد، ولذلك نجد اتجاه من الفقه يتعامل مع لجنة التحقيق باعتبارها لجنة. دائمة لأن المادة (١٠/أولاً) لم تنص على إعادة تشكيل اللجنة أو تعديلها من قبل رئيس الدائرة إذا لزم الأمر مع عدم الإخلال بصلاحيات الوزير، لذلك يرى الباحث ان يحدد سقف زمني لعمل اللجنة التحقيقية حسب موضوع التحقيق وظروفه.

أما فيما يتعلق بنطاق عمل لجنة التحقيق فينقسم إلى قسمين: النطاق الشخصي، فيكون فيه التحقيق مع منتسبي الدائرة او الجهة المعنية التي ينتسب اليها الموظف اداريا وماليا

(١) احمد طلال البدري، ضمانات تحقيق الدفاع، دار عدنان، بغداد، ٢٠١٣، ص٢٦.
(٢) محمد حميد الجوراني، مرجع سابق، ص٥٩.
(٣) . رامي احمد الغالبي ، اصول التحقيق الإداري ، بحث منشور في مجلة جامعة الامام الصادق (ع) المحكمة ،العدد الخامس، ٢٠١٥، ص٢٢-٢٣.

وتنظيمياً. اذ يمكن تشكيل لجنة تحقيق للتحقيق مع موظف غير تابع لها. وإلا فإنه في مثل هذه الحالة يمكن تشكيل لجنة مشتركة بين الوزارتين تكون فيها إحدى الوزارات من الموظفين المعنيين التابعين لها[١]. اما النطاق الزماني، فيقصد به الاستمرارية في الخدمة ومن تنطبق عليه صفة موظف منذ اول يوم لتعيينه وحتى اخر يوم في خدمته الوظيفية، ولا يمنع القانون من مساءلة الموظف عن مخالفة ارتكبها اثناء وظيفته او بعد انتهائها[٢].

المبحث الثاني

دور العضو القانوني في التحقيق الإداري

بالنظر لأهمية اللجنة التحقيقية المشكلة اصوليا بأمر اداري من الجهة المسؤولة بإصداره والتي تعد ضمانة لكل من الادارة والموظف المخالف، وللدور الذي يلعبه اعضاء تلك اللجنة لابد من تسليط الضوء بجزء من بحثنا هذا على احد اعضاؤها وهو العضو القانوني، لذلك سيكون مبحثنا هذا عن مفهوم العضو القانوني وعن دوره كعضو مهم في اللجنة التحقيقية.

المطلب الاول

مفهوم العضو القانوني

في هذا المطلب نشير الى المفهوم العام للعضو القانوني من حيث تعريفه والطبيعة القانونية لعمله واخيراً دوره في اللجنة التحقيقية كعضو قانوني اشترطه القانون .

الفرع الاول: تعريف العضو القانوني.

العضو القانوني لا يخرج عن كونه موظفاً عاماً في مؤسسات الدولة والقطاع العام.[٣].كما اطلق عليه لفظ الموظف على كل من يشغل وظيفة مدنية من وظائف الجهات الحكومية اياً كانت طبيعة عمله او مسمى وظيفته[٤]

(١) د. صعب ناجي عبود، مرجع سابق، ص١٨.
(٢) المرجع السابق، ص١٩.
(٣) . د. ماهر صالح علاوي، الوسيط في القانون الاداري، مكتب المواهب للطباعة والنشر، بغداد،٢٠٠٩،ص١٠٤.
(٤) . فواز عيد مرمس عيد فالح الحضيري، السلطة المختصة بالتحقيق الإداري مع الموظف العام في ضوء قوانين الوظيفة العامة في مصر والكويت، اطروحة دكتوراه، جامعة عين شمس، كلية الحقوق، القانون العام، المجلة القانونية، ص١٨٩٧.

اما المشرع العراقي فلم يشر بنص صريح الى تعريف العضو القانوني، وانما اشار الى تعريف الموظف بشكل عام وذلك ما نجده في قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل في المادة (١/ ثالثاً): الموظف : كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل ملاك الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة . وقد نص أيضا قانون العقوبات العراقي الحالي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ على بيان عدد من المفاهيم ومنها تعريف المكلف بخدمة عامة الا انه لم يعرف الموظف وذلك لأنه اعتبر الموظف هو جزء من المكلف بخدمة عامة يعني هو احد المكلفين بخدمة عامة حيث نص : كل موظف او مستخدم او عامل أنيطت به مهمة عامة في خدمة الحكومة ودوائرها الرسمية وشبه الرسمية والمصالح التابعة لها او الموضوعة تحت رقابتها ويشمل ذلك رئيس الوزراء ونوابه والوزراء وأعضاء المجالس النيابية والإدارية والبلدية كما يشمل المحكمين والخبراء ووكلاء الدائنين (السنديكيين) والمصفين والحراس القضائيين وأعضاء مجالس إدارة ومديري ومستخدمي المؤسسات والشركات والجمعيات والمنظمات والمنشآت التي تساهم الحكومة او إحدى دوائرها الرسمية او شبه الرسمية في مالها بنصيب ما بأية صفة كانت، وعلى العموم كل من يقوم بخدمة عامة بأجر او بغير أجر .

الفرع الثاني: دور العضو القانوني بسير عمل التحقيق الإداري .

يبرز دور العضو القانوني عند العمل على حسن تطبيق خطوات التحقيق الإداري لذلك سيكون موضوع هذا المطلب عن المهام التي تقع على عاتق العضو القانوني في تلك اللجنة والمزايا التي ينبغي ان يتحلى بها العضو القانوني واخيرا دوره في كفاءة عمل تلك اللجنة.

اولاً: مهام العضو القانوني .

ان الغاية التي ارادها المشرع حينما اشترط وجود احد اعضاء اللجنة القانونية حاملاً لشهادة اولية في القانون هو ضمان وجود موظف مطلع على الاجراءات الشكلية الخاصة بالتحقيق الإداري وبالتالي ضمان صحة اجراءات اللجنة التحقيقية وشرعية اعمالها [١]. والمهام التي يتصدى لها العضو القانوني هي اجراء مداولة مع اعضاء اللجنة التحقيقية والاطلاع على الاوليات والمستندات والادلة التي تتعلق بموضوع التحقيق فضلاً عن بقية الاجراءات التي يتطلبها التحقيق من تبليغ الموظف المحال الى التحقيق والشهود التي يتطلب التحقيق ادلاء شهادتهم، كما ان العضو القانوني هو يقوم في الغالب بكتابة افادة الموظف المحال الى التحقيق

(١) . احمد عبد زيد حسن الصدام، اجراءات التحقيق الإداري وضماناته، رسالة ماجستير مقدمة الى مجلس جامعة الاسكندرية، مصر، ٢٠١٤، ص٦٠.

والشهود .. الخ. كما ان العضو القانوني هو من يقوم بإعداد محضر اللجنة التحقيقية وصياغته بالشكلية القانونية الصحيحة.

والسؤال هنا هو هل ممكن ان يكون الموظف القانوني رئيساً للجنة التحقيقية؟

الجواب هو انه طالما ان شرط وجود موظف قانوني من بين اعضاء اللجنة التحقيقية فهذا لا يمنع من ان يكون رئيساً للجنة[١]. وهذا ما نجده بكثره في الواقع العملي من وجود الموظف القانوني رئيساً للجنة التحقيقية.

ثانياً: المزايا الواجب ان يتحلى بها العضو القانوني في اللجنة التحقيقية.

ان العضو القانوني في اللجنة التحقيقية هو محور عمل اللجنة كونه صاحب الاختصاص في المسائل القانونية التي يتعلق بها التحقيق لذلك لابد ان يتمتع ببعض المزايا التي يتميز بها كعضو قانوني:

أ: الاحاطة العلمية بموضوع التحقيق.

فعندما تعرض على الموظف القانوني الاوراق التحقيقية كالأمر الاداري بتشكيل اللجنة التحقيقية والشكوى المقدمة من صاحبها وما تشتمل عليه من ادلة مادية، يجب على الموظف القانوني باعتباره العضو القانوني في اللجنة ان يطلع عليها كاملة والنظر الى ابعاد الموضوع من الناحية القانونية والادارية.

ب: الحيادية.

يعرف الحياد (السير على الطريق المستقيم اي تجرد المحكم حيال الموضوع المعروض عليه وحيال اطرافه من اي مصلحة ذاتية فلا يحابي طرفاً على حساب طرفاً اخر، اي ينزل حكم القانون على الوقائع المعروضة عليه والتي يفصل بها ويكون متجرداً عن الميل والهوى)[٢].

وفي حكم لمحكمة النقض المصرية اشارت الى " ان حياد المحكم هو عدم انحيازه الى جانب طرف او ضد طرف، بما يشكل خطراً حقيقياً يتمثل في احتمال الميل تجاه احد الطرفين او يثير شكوكاً مبرره في هذا الشأن.[٣]

(١) . احمد طلال عبد الحميد، مرجع سابق، ص٦٠.
(٢) . د. نبيل اسماعيل عمر، التحكيم في المواد المدنية والتجارية والوطنية والدولية ، دار الجامعة الجديدة، الطبعة الثانية،٢٠٠٥، ص١٤٦.
(٣) . نقض مدني، جلسة ٢٠٢٢/٢/٢٢، طعن رقم ١٣٨٩٢.

وهذا يعني ان يقف المحكم موقفاً سلبياً حيال كل اطراف النزاع على حد سواء، متجردا من كل الضغوطات والمشاعر العاطفية او المصالح الذاتية التي تجعله يحيد عن دوره الحيادي من الموضوع[١]. وهذا ما يجب ان يتحلى به العضو القانوني، بل وبقية اعضاء اللجنة التحقيقية على اختلاف اختصاصاتهم وبالتالي الخروج بتوصيات قانونية سليمة.

ج: الحفاظ على سرية التحقيق:

يراد بسرية التحقيق هو ان لا تعرض محاضر التحقيق للناس للاطلاع عليها ولا يصرح للجمهور دخول المكان الذي يجري فيه التحقيق ولا يجوز نشرها من قبل الصحافة والاعلام، وذلك مراعاة للنظام العام أو محافظةً على الآداب العامة بما يضمن رعاية مصلحة التحقيق من جهة وحماية سمعة المتهم من جهةٍ أخرى وكلاهما يتعلق بالنظام العام، كما يضمن حماية سلطة التحقيق من التأثير المتزايد للرأي العام والذي تغذيه كثيراً وسائل الإعلام الباحثة عن الإثارة [٢] . وقد اخذت التشريعات بمبدأ سرية التحقيق الابتدائي بغض النظر عن من يقوم بمهمة التحقيق، ومن هذه التشريعات قانون اصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٢ المعدل[٣].

اذ ينبغي على العضو القانوني ان يحافظ على سرية التحقيق وما يطلع عليه من مستندات ووثائق تتعلق بموضوع التحقيق، والا يبوح بالمعلومات التي يحصل عليها اثناء التحقيق[٤].

المطلب الثاني

دور العضو القانوني في كفاءة التحقيق الاداري.

فيما سبق ذكره ان اللجنة التحقيقية يجب ان تتكون من ثلاثة اعضاء من ذوي الخبرة، فالخبرة في هذا المجال تعني خبرة الموظف في الموضوع المراد التحقيق به كأن يكون ماليا او فنيا او اداريا ولا يخفى ان مهام عمل اللجنة التحقيقية

(١) . د. طلعت يوسف حلمي خاطر، حياد المحكم واستقلاله بين النظرية والتطبيق، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، العدد الاول، السنة الثلاثة والخمسون ، يناير، ٢٠١١، ص ٣٣٨.

(٢) . د. خالد خضير دحام، د. عادل كاظم سعود، مبدأ سرية التحقيق الابتدائي وحمايته الجزائية (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، العدد الثاني، السنة الثامنة، ٢٠١٦، ص٦٨٠-٦٨١.

(٣) . نصت الفقرة (أ) من المادة (٥٧) من قانون أصول المحاكمات الجزائية على أن " أ- للمتهم وللمشتكي وللمدعي بالحق المدني و للمسئول مدنياً عن فعل المتهم ووكلائهم أن يحضروا إجراءات التحقيق ... " .

(٤) . د. سلام عبد الزهرة الفتلاوي، مصدر سابق، ص٤.

تقوم بشكل اكبر على عاتق العضو القانوني، وليس في الامر مبالغة فمن حيث الواقع العملي نجد ان العضو القانوني قادراً على ادارة اللجنة التحقيقية من حيث التحقيق، استجواب الموظف المتهم، تدوين الافادات واخيرا اعداد محضر اللجنة التحقيقية بصيغة قانونية بحته، وافراغ خبرته ولمساته القانونية.

ان دور الموظف او العضو القانوني في نجاح مهام اي لجنة تحقيقية تأتي من خلال الخبرة في هذا المجال بالدرجة الاساس، فعندما نص القانون الى عنصر او شرط الخبرة لأعضاء اللجنة التحقيقية لم يكن الامر جزافاً بل هو شرط اساسي لنجاح مهام اللجنة التحقيقية للوصول الى الحقيقية. والخبرة هي (إجراء يتعلق بموضوع يتطلب إلمام بمعلومات فنية لإمكان استخلاص الدليل منه ، وهي تفترض وجود واقعة مادية او شيء يصدر الخبير حكمه بناء على ما استظهره منه)[١].

ان الخبرة مطلوبة لكل عضو من اعضاء اللجنة التحقيقية كلا حسب مجال عمله ومتناسقاً وموضوع التحقيق. فمثلا ان كان موضوع التحقيق يتعلق بالأمور المالية لدائرة الموظف المحال الى التحقيق فيكون اعضاء اللجنة التحقيقية فيما عدا العضو القانوني هم من اهل الاختصاص والخبرة في هذا المجال، وما يخص امور واجراءات اللجنة التحقيقية بإطارها القانوني يقع على عاتق العضو القانوني لخبرته في هذا المجال. وعليه يمكن ان نقول مهما تعددت مواضيع اللجان التحقيقية وتعددت الاختصاصات لأعضاء اللجنة التحقيقية فان وجود عضو قانوني شرط اساسي فيها، اذ لا يمكن تصور لجنة قانونية بدون عضو قانوني فهي باطلة من حيث الشكل ومن حيث المضمون، فضلاً عن ذلك ان دور العضو القانوني لا يتوقف عند انتهاء التحقيق، اذ نجد في الواقع العملي عند تقديم التظلم من الجهة التي صدرت بحقها العقوبة (الموظف المعاقب) فأن موضوع التظلم يحال الى اللجنة التحقيقية التي ابدت توصياتها بالعقوبة وهنا يبرز دور العضو القانوني الذي يتصدى بشكل او باخر بإبداء رايه القانوني بموضوع التظلم والذي يستند اليه راي اللجنة التحقيقية وبالتالي رئيس الدائرة.

الخاتمة

بعد ان تناولنا موضوع دور العضو القانوني في التحقيق الإداري، وبينا بشيء من التفصيل الاصول التي يقوم عليها التحقيق الإداري باعتباره ضمانة للموظف المخالف من جهة ودور الادارة في البحث عن الحقيقة عند وجود مخالفة.

(١) . د. مازن خلف ناصر، الخبرة الفنية والعلمية، ٢٠١٧. ص٥.

والدور الجلي والمهم للموظف القانوني الذي اشترط القانون وجوده في اللجنة التحقيقية ليضفي للجنة التحقيقية السمة القانونية والاختصاص القانوني باعتباره المحرك لتلك اللجنة وبهذا البحث توصلنا لعدة نتائج وتوصيات يمكن ادراجها كالتالي:

اولاً: النتائج.

١. ان التحقيق الإداري وهذه هي الخطوة الأولى في اتخاذ الإجراءات التأديبية ضد الموظف المخالف، والتي ينظم القانون تكوينها وشروطها وعقوباتها..
٢. ان التحقيق الإداري هو إجراء وقائي يتم اتخاذه في وقت واحد من قبل الموظفين والإدارة ويشير إلى وجود خلل في الوظيفة الإدارية وتتخذه الإدارة للتحقق مما إذا كانت هناك مخالفات..
٣. للموظف محل التحقيق أن يدرك فور وصول البلاغ أن مجرد ذكر اسمه أو استدعائه للتحقيق يشكل عقوبة له. لكن الوضع مختلف، لأن حضور لجنة التحقيق يعتبر ضمانة له بأنه يستطيع بالتالي دحض التهم الموجهة إليه وإثبات صحة ادعاءاته..
٤. الشكلية في اللجنة التحقيقية عنصر جوهري ومهم لاسيما اعضاء اللجنة التحقيقية من حيث العدد والخبرة.
٥. ليس من الضروري ان تنتهي اللجنة التحقيقية بعقوبة الى الموظف المخالف اذا رأت انه فعله لا يعد مخالفة.
٦. لوجود العضو القانوني للجنة التحقيقية اهمية كبيرة فهو عنصر جوهري نص عليه القانون عند صحة تشكيل اللجنة التحقيقية، لإضفائه الصبغة القانونية على عمل اللجنة التحقيقية.

ثانياً: التوصيات.

من خلال ما قمنا به من بحث لاهم اصول التحقيق الإداري وما توصلنا اليه من نتائج مهمة يمكننا هنا ان ندرج اهم التوصيات:

١. عند تشكيل لجنة تحقيقية ما واستناداً لنص المادة (١٠/ اولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، التركيز على عنصر الخبرة لأعضاء اللجنة التحقيقية عند اختيارهم لرئاسة وعضوية تلك اللجنة لما للخبرة من اهمية كبيرة في استقصاء الحقائق وانتهاء التحقيق بنتائج واضحة ومقبولة.

٢. عند صدور الامر الاداري بتشكيل اللجنة التحقيقية، على اعضاء اللجنة التحقيقية الاطلاع على قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل ويكونوا على دراية بإجراءات اللجنة والعقوبات المذكورة في هذا القانون، فكثيرا ما نرى بعض اللجان التحقيقية ما توصي بعقوبة نقل الموظف المخالف وهذا ما لا نجده من ضمن العقوبات الانضباطية ، مما يدل على ان اللجنة التحقيقية ليس لديها المام بنصوص قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل والعقوبات الواردة فيه.

٣. ان امكن تشكيل اللجنة التحقيقية من اعضاء ليسوا من نفس دائرة الموظف المخالف مثلاً بالنسبة للجامعة يكونوا من غير كلية.

٤. ان يكون للجنة التحقيقية الحرية المطلقة لاتخاذ اجراءاتها بحق الموظف المخالف او المخالفة دون التدخل بعملها سواء من قبل الرئيس المباشر او غيره.

٥. وهذا لا يمنع من أن يكون أعضاء لجنة التحقيق موظفين قانونيين، خاصة عندما يكون موضوع تشكيل لجنة التحقيق يتعلق بأمور قانونية بحتة..

٦. يجب أن تكون مهام عمل أعضاء لجنة التحقيق موزعة بالتساوي، بما في ذلك الحضور وتنفيذ الاستجواب وجمع الأدلة وغيرها من الإجراءات. أن يكون عضواً قانونياً أو مديراً للجنة..

٧. عقد ورش عمل أو ندوات أو دورات تتعلق بتفسير قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ وتعديلاته للعاملين في القطاع الحكومي لتعريفهم بنص القانون وأصول التحقيقات الإدارية. الثقافة القانونية المستقبلية للموظف إذا تم استدعاء الموظف للمشاركة في تحقيق اللجنة أو أصبح عضوا في اللجنة.

المراجع

بعد القران الكريم

اولاً: الكتب.

١. ابن منظور، معجم لسان العرب، المجلد العاشر، دار بيروت للطباعة والنشر، بيروت،١٩٥٦.
٢. ابن منظور ، لسان العرب، باب الميم، فصل الثاء، الجزء السادس عشر، ط١، دار احياء التراث العربي، بيروت،١٩٩٩
٣. الرازي ،محمد بن ابي بكر ، مختار الصحاح، الكتاب العربي، بيروت، لبنان، ١٩٨٢.
٤. الحلو، ماجد راغب ، القضاء الاداري، الفنية للطباعة والنشر،١٩٨٥
٥. الشاوي، سلطان ، اصول التحقيق الاجرامي، دار الحرية للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٧٦.
٦. الشاوي، سلطان ، علم التحقيق الجنائي، ط١، مطبعة العاني، ١٩٦٩
٧. الادغم، جلال احمد ، التأديب في ضوء محكمة النقض الادارية العليا، دار الكتب القانونية،٢٠٠٩.
٨. الجبوري، ماهر صالح علاوي ، مباديء القانون الاداري(دراسة مقارنة)، المكتبة القانونية، بغداد.
٩. العبودي ،غازي فيصل مهدي ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام في العراق رقم ١٤ لسنة ١٩٩١، مطبعة العزة، بغداد، ٢٠٠١.
١٠. الطماوي، سليمان محمد ، القضاء الاداري، الكتاب الثاني، قضاء التعويض وطرق الطعن في الاحكام، دار الفكر العربي، ١٩٧٧.
١١. الطماوي، سليمان ، قضاء التأديب، دراسة مقارنة،ك٣،دار الفكر العربي،مصر،١٩٧٩.
١٢. العجيلي، لفته هامل ، قضاء المحكمة الادارية العليا- مختارات من قضاء محكمة القضاء الاداري ومحكمة قضاء الموظفين، الطبعة الاولى ، مطبعة الكتاب، بغداد، ٢٠١٦.
١٣. الوتري، منير ، القانون الاداري، مطبعة المعارف، الطبعة الاولى، بغداد، ١٩٧٦.
١٤. الفتلاوي، سلام عبد الزهرة ، التحقيق الإداري وتوجيه العقوبات الانضباطية، محاضرات القيت في الدورة التدريبية في كلية القانون، جامعة بابل، ٢٠٠٨.
١٥. البدري، احمد طلال ، ضمانات تحقيق الدفاع، دار عدنان، بغداد، ٢٠١٣.
١٦. علي خليل ابراهيم، جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي- دراسة مقارنة، مطبعة الدار العربية، بغداد.
١٧. عمر فؤاد احمد بركات، السلطة التأديبية، القاهرة، ١٩٧٦.

١٨. بدوي، المنطق الصوري والرياضي، الطبعة الثالثة.
١٩. مغاوري محمد شاهين، المسألة التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، دار النهضة، القاهرة، ١٩٧٤.
٢٠. مازن ليلو راضي، القضاء الاداري، مطبعة جامعة دهوك، دهوك، العراق، ط١.
٢١. ناجي صعب عبود، المرشد العملي في اجراءات التحقيق الإداري وضماناته، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠١١.
٢٢. محمد زكي ابو عامر، الاجراءات الجنائية، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٤.
٢٣. حسن محمد دحام، اصول التحقيق الإداري في ظل القوانين العراقية ، ط١،مطبعة الكتاب، بغداد، ٢٠١٧.
٢٤. حسن بشيت خوين، ضمانات المتهم في الدعوى الجزائية ، الطبعة الاولى، دار الثقافة، عمان، ١٩٩٨.
٢٥. عبد العزيز عبد المنعم خليفه، ضمانات التأديب في التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، القاهرة، دار النهضة العربية ، ٢٠٠٣.
٢٦. ماهر صالح علاوي، الوسيط في القانون الاداري، مكتب المواهب للطباعة والنشر، بغداد،٢٠٠٩.
٢٧. نبيل اسماعيل عمر، التحكيم في المواد المدنية والتجارية والوطنية والدولية ، دار الجامعة الجديدة، الطبعة الثانية،٢٠٠٥.

ثانياً: الرسائل والاطاريح.

١. الصدام، احمد عبد زيد حسن ، اجراءات التحقيق الإداري وضماناته، رسالة ماجستير مقدمة الى مجلس جامعة الاسكندرية، مصر، ٢٠١٤.
٢. الحضيري، فواز عيد مرمس عيد فالح ، السلطة المختصة بالتحقيق الإداري مع الموظف العام في ضوء قوانين الوظيفة العامة في مصر والكويت، اطروحة دكتوراه، جامعة عين شمس، كلية الحقوق، القانون العام، المجلة القانونية.
٣. محمود خلف حسين، الحماية القانونية للافراد في مواجهة اعمال الادارة في العراق، اطروحة دكتوراه، مقدمة الى كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة بغداد، ١٩٨٦.
٤. الرشيدي، محمد عبدالله ، الشهادة كوسيلة من وسائل الاثبات/ دراسة مقارنة بين احكام الشريعة والقانون، رسالة ماجستير في القانون الخاص مقدمة الى جامعة الشرق الاوسط،، كلية الحقوق.

٥. العنزي، نواف مشهور علي ، الضمانات التاديبية في مرحلة التحقيق الإداري، رسالة ماجستير ، جامعة اهل البيت، ٢٠١٠.
٦. شايع كاهنه، حق الطعن القضائي للموظف العام ضد القرارات التأديبية، رسالة ماجستير، جامعة زيان عاشور ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، ٢٠١٧.
٧. مبخوته احمد، العالية عبد الرؤوف ، مبدأ الملائمة في التشريع الجزائي، مذكرة مقدمة الى جامعة زيان عاشور، الجلفة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠٢٠.
٨. الجوراني ،محمد حميد علي ، التحقيق الإداري كضمانة من ضمانات الموظف العام في القانونين العراقي والاردني، وهو جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الاوسط،٢٠١٥.
ثالثاً: البحوث والمحاضرات.

١. خالد خضير دحام، د. عادل كاظم سعود، مبدأ سرية التحقيق الابتدائي وحمايته الجزائية (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، العدد الثاني، السنة الثامنة، ٢٠١٦.
٢. رامي احمد الغالبي ، اصول التحقيق الإداري (رؤية مهنية في بيان منهاج لجان التحقيق الإدارية) ، بحث منشور في مجلة جامعة الامام الصادق (ع) المحكمة ،العدد الخامس، ٢٠١٥.
٣. علي عبد الرحيم علي محمد، اجراءات التحقيق الإداري وضماناته في ضوء احكام ادارة الموارد البشرية القطري، المجلة القانونية والقضائية، وزارة العدل، قطر، العدد الاول،٢٠١٠.
٤. طلعت يوسف حلمي خاطر، حياد المحكم واستقلاله بين النظرية والتطبيق، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، العدد الاول، السنة الثلاثة والخمسون ، يناير، ٢٠١١.
٥. الفتلاوي، سلام عبد الزهرة ، التحقيق الإداري وتوجيه العقوبات الانضباطية، محاضرات القيت في الدورة التدريبية في كلية القانون، جامعة بابل، ٢٠٠٨.
رابعاً: القرارات القضائية والكتب الرسمية.

١. قرار مجلس الانضباط العام رقم ٢٠٠١/٢٠٠٠بتاريخ ٢٠٠١/٦/١٤.
٢. قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام٢٠٠٨، وزارة العدل، مجلس شورى الدولة ،٤٥٥.
٣. قرار ٤٥٧١/ قضاء موظفين/ تمييز/ ٢٠١٣.
٤. قرار ٤٥٢/ قضاء موظفين/ تمييز/٢٠١٣.
٥. قرار :٤٠٣/ قضاء موظفين/ تمييز/٢٠١٣.

٦. قرار رقم ٢٧/ قضاء موظفين/ تمييز/ ٢٠١٣ في ٢٠١٣/٩/٥.
٧. قرار رقم ٢١٩/ انضباط تمييز/٢٠١٣ في ٢٠١٣/٧/١.
٨. قرار ١٠٥/ قضاء موظفين/تمييز/٢٠١٤.
٩. قرار رقم ٤٠١/قضاء موظفين/ تمييز/٢٠١٤.
١٠. قرار ١١٢٣/ قضاء موظفين/ تمييز، ٢٠١٤.
١١. قرار رقم ١٢٤٢/ قضاء موظفين/ تمييز/٢٠١٤.
١٢. نقض مدني، جلسة ٢٠٢٢/٢/٢٢، طعن رقم ١٣٨٩٢.
١٣. قرار الامانة العامة لمجلس الوزراء العراقي ذي العدد (ق/٢/١/٢٧/٧٤٩٤ في ٢٠١٤/٣/٣).
١٤. كتاب الامانة العامة لمجلس الوزراء، العدد ق/٢/١/٢٧/٩٦٥٢ في ٢٠٠٩/٤/٢.
١٥. كتاب الامانة العامة لمجلس الوزراء، الدائرة القانونية، العدد ق/٢/٣/٢٧/١٤٠٧٨ في ٢٠٢٣/٣/٢٣ .

خامساً: الدساتير.

١. دستور العراق لسنة ١٩٧٠ الملغي.
٢. دستور العراق لسنة ٢٠٠٥ النافذ.

سادساً: القوانين.

١. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.
٢. قانون اصول المحاكمات الجزائية رقم (١٢٣) لسنة ١٩٧١.
٣. قانون الاثبات رقم (١٠٧) لسنة ١٩٧٩ المعدل.
٤. قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩.