

خصوصية الاثبات في التحقيق والقضاء الاداري

The specificity of the evidence in the investigation and the administrative judiciary

م.م. وديع دخيل ابراهيم / كلية القانون والعلوم السياسية / جامعة الانبار

a.t. wadeea dakheel Ibrahim : college of law and political science : al anbar university

07818762521

wd88ea@yahoo.com

كلمات مفتاحية (الشهادة certificate)، دليل اثبات evidence proof، تحقيق اداري
administrative stagnation، الكتابة writing، الموظف العام general
employee، الخبرة (experience)

ملخص عربي :

لا ريب ان في الوظيفة العامة تحدث الكثير من الامور التي تعتبر مخالفات تأديبية يستلزم معها التحقيق مع الموظف المذنب ، ومن ثم ايقاع الجزاء التأديبي المناسب بحقه وفقاً لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ بمواده المختلفة ، ولكن قد لا يقتنع الموظف بما فرض عليه من جزاء ويعتقد بانه مجحفا بحقه ولم يكن موافقا للقانون ، فيلجأ الى القضاء الاداري من اجل الطعن بما فرض عليه لإلغائه ، لذا فإن هذا الامر يستوجب ان تكون هناك وسائل للأثبات سواء في مرحلة التحقيق الاداري مع الموظف او عند الطعن امام القضاء الاداري من الموظف او من قبل ذوي الشأن من الافراد عند تضررهم من قرار اداري معين ، وعليه فلا بد من معرفة هذه الوسائل التي يمكن الاستعانة بها في الاثبات في المجال الاداري لانه لا يمكن ان تكون جميع وسائل الاثبات مقبولة في هذا المجال ، نظرا لما يتمتع به الاثبات في المجال الاداري من خصوصية لان الادارة تعتمد على الوثائق والسجلات وليس على احتكام الضمير واليمين .

Abstract

There is no doubt that in the civil service many things that are considered disciplinary violations require investigation with the guilty employee, and then inflicted the appropriate disciplinary penalty against him, but may not be convinced by the employee imposed on him and believes that he is unfair to him and was not in accordance with the law. The administrative judiciary in order to challenge what was imposed on him to cancel it, so this requires that there be means of proof, whether in the stage of administrative investigation with the employee or when challenged before the administrative judiciary of the employee or by the concerned individuals when affected by a specific administrative decision, and therefore We must know these means that can For use in evidence in the administrative area because they can not all means are acceptable proof in this area, since he has proof in the administrative area of privacy because the administration relies on documents and records and not on the right of conscience and invocation.

مقدمة:

يشكل الاثبات في المجال الاداري خصوصا في الوقت الحاضر حيزا مهما لان كل واقعة لا يمكن ان تكون صحيحة مالم تثبت بالوسائل المحددة قانونا سواء عند التحقيق او امام المحكمة ، فالقضاء الاداري له طبيعة خاصة بالاثبات ، فعند التحقيق مع الموظف او امام محاكم القضاء الاداري يجب ان تكون هناك وسائل من خلالها يتم اثبات ما يدعيه كل طرف في الواقعة التأديبية ، لذا فان طرق الاثبات في التحقيق الاداري وكذلك امام القضاء الاداري تشكل ضمانا مهمة للإدارة وكذلك للموظف وذوي الشأن من الافراد وللمحكمة ايضا ، حتى يتم التوصل الى الحقيقة وفرض الجزاء الاداري المناسب سواء كان هذا الجزاء عقوبة انضباطية فرضت على موظف ، او الغاء قرار اداري معين فيه مخالفة قانونية اذ بيعت هذا الامر الاطمئنان لدى الجميع ، وهذه النتيجة لا يمكن ان تأتي من العدم ، وانما من خلال مجموعة وسائل او طرق يتم الاستعانة بها من قبل القائمين بالتحقيق الاداري او من قبل محاكم القضاء الاداري ،اذ من خلال هذه الوسائل تتكون القنعة الوجدانية لدى المحكمة لاصدار الحكم العادل ، لذا لا بد من بيان هذه الوسائل وما تتمتع به من اهمية من حيث الكتابة والشهادة والخبرة والاقرار والقرائن وغيرها وخصوصا في العراق ، وعليه سنبين موضوع البحث بمطلبين سنتناول في المطلب الاول مفهوم الاثبات والتحقيق الاداري وسنبينه في فرعين الفرع الاول سنوضح به مفهوم الاثبات والفرع الثاني سنبين مفهوم التحقيق الاداري ، اما المطلب الثاني سنبين فيه وسائل الاثبات المعتمدة في التحقيق والقضاء الاداري وسنتناوله في ثلاثة افرع سنبين في الفرع الاول الكتابة واليمين وفي الفرع الثاني سنوضح الشهادة والخبرة اما الفرع الثالث سنبين فيه الاعتراف والقرائن ، ونختم البحث ببعض النتائج والتوصيات .

اولا / أهمية البحث:

تتجلى اهمية البحث في ان موضوع الاثبات الاداري من الموضوعات المهمة التي يحتويها القضاء الاداري وخصوصا في العراق لانه لا يوجد قانون خاص بالاثبات الاداري و انما يتم الرجوع الى القواعد العامة في قانون الاثبات رقم ١٠٧ لسنة ١٩٧٩ المعدل فالادارة ملزمة بتطبيق القوانين التي تنظم الاعمال الادارية في حين ان الاثبات عندما يكون هناك تقصير يتم اللجوء الى قوانين اخرى من اجل اثبات التقصير في الواقعة التأديبية و قد يصعب تطبيق بعض المبادئ الموجودة في قانون الاثبات على القضايا الادارية .

ثانيا: مشكلة البحث :

تبرز مشكلة البحث من خلال بيان الوسائل التي يعتمد عليها في الاثبات ، فما هي هذه الوسائل ؟ وهل جميع الوسائل المعتمدة في الاثبات في الامور المدنية والجزائية مقبولة في القضاء الاداري ؟ وهل يمكن للقضاء الاداري ان يساعد المدعي اذا كان فردا عاديا بمواجهة الادارة بالزام الادارة بتقديم ما لديها من مستندات ؟

رابعاً/ منهجية البحث :

تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي من خلال وصف كل من الاثبات والتحقيق الاداري و طرق الاثبات على حد سواء.

المطلب الاول

مفهوم الاثبات والتحقيق الاداري

ان الاثبات في التحقيق الاداري وكذلك في الدعوى الادارية امر مهم ولا يختلف عن التحقيق امام القاضي العادي لانه يؤدي الى الوصول للحقيقة في الواقعة المراد اثباتها ، ولكي يتم بيان هذه الاهمية لابد من بيان مفهوم الاثبات والتحقيق الاداري من اجل معرفة هذه الاهمية وعليه فقد تم تقسيم هذا المطلب الى فرعين سنيين في الاول تعريف الاثبات وفي الثاني سنوضح تعريف التحقيق وعلى النحو الاتي :

الفرع الاول

مفهوم الاثبات

ان الاثبات يعتبر نواة الوصول الى الحقيقة فبدونه لا يمكن ان يصدر حكم لذلك لابد من بيان مفهوم الاثبات وما يتعلق به وعلى النحو الاتي :

أولاً :- التعريف اللغوي

ثبت لغويا بمعنى استقر لا يتزعزع ، وثبت الخبر ونحوه ، اي صح وتحقق لذلك يقال "تثبت التهمة عليه" ، اثبت الشيء اي اقره ثبته ، ولهذا نقول " اثبت المحقق الواقعة من اقوال الشهود" ، ولهذا يطلق على الدليل ثبت لانه سوف يؤدي الى اثبات الحق لصاحبه بعد ما كان غير ثابت بعد ان كان متارجحا بين المتخاصمين ويقال ايضا لا احكم بكذا الا بنبت اي حجة لذلك فان الاثبات في اللغة هو الدليل أو البينة ، وبالتالي تكمن اهمية الاثبات من خلال هذا التعريف انه وسيلة لأقامة الدليل امام القاضي على وجود واقعة قانونية محددة وذلك بهدف ترتيب آثارها القانونية فلا يجوز اذن قبول دعوى لإثبات ما لا يدور حوله نزاع ما ، كما لا يجوز قبول اثبات واقعة لا طائل من وراء ثبوتها .

ثانياً : التعريف الاصطلاحي :-

لا ريب ان الاثبات لا يستخدم فقط في القضايا المدنية والجزائية بل حتى في القضايا الادارية ، ومن هذا المنطلق يمكن تعريفه حسب نوع القضية التي يستخدم بها فيعرف في القضايا المدنية بانه (اقامة الدليل امام القضاء بالطرق التي حددها القانون على وجود واقعة قانونية ترتب اثارها) ، في حين يعرف الاثبات في القضايا الجزائية بأنه (النتيجة التي تحققت باستعمال وسائل الاثبات المختلفة في الدعوى الجزائية للوصول الى الحقيقة واصدار الحكم بناء عليها) واغلب التعريفات التي اعطيت للأثبات لم تسلم من النقد ، واقع الامر انه لا يوجد

هناك حاجة ملحة لمثل هذا التعريف ، وهذا دفع المؤلف الى تعريف الاثبات التأديبي بأنه (اقامة الدليل لدى السلطات المختصة بالإجراءات القانونية التأديبية على حقيقة قيام المخالفة التأديبية او عدم قيامها بالطرق المقبولة قانونا وبيان حقيقة قيام الموظف بارتكابها " ومن هذا يتبين ان الاثبات يعني اقامة الدليل ، اي البحث عنه و تقدير مدى ملائمته وكذلك اقامة الدليل يكون بشأن اثبات الواقعة او نفيها ، اي بإقامة ادلة الاثبات وادلة النفي والموازنة بينها من حيث ايهما اقوى ادلة الاثبات ام النفي والحكم بمقتضى تلك الموازنة حسب الوسائل المعتمدة في الاثبات.

ان موضوع الاثبات ولكي ينتج ثماره لا بد وان ينصب على واقعة قانونية تترتب عليها آثاره، وبالتالي نخلص الى نتيجة ان الاثبات سواء في المسائل المدنية ا التجارية او الجنائية او الادارية يهدف الى امر واحد وهو الوصول الى الحقيقة ، وان كان الاختلاف يكمن في الوسائل التي يعتمدها القاضي في الاثبات .

ثالثا: قواعد الاثبات

يقصد بها القواعد التي يتم الاعتماد عليها في اثبات الواقعة من حيث وسائل الاثبات التي يتم الاعتماد عليها او الاجراءات وبالتالي فانها تنقسم الى امرين هما الاول قواعد الموضوعية وهي التي تختص ببيان طرق و وسائل الاثبات المختلفة والتي تتمثل بالشهادة والخبرة و الكتابة وغيرها وايضا القواعد التي تحدد من يقع عليه عبث الاثبات ومحلها ، اما الامر الثاني هو القواعد الشكلية فنتمثل بالاجراءات التي يجب اتباعها عند سلوك كل طريق من هذه الطرق للوصول الى استخدام أي وسيلة من وسائل الاثبات كالاجراءات المتعلقة بكيفية تقديم الادلة او كيفية السماع للشهود او الاستعانة بالخبير، علما ان السند القانوني للجوء الى قانون الاثبات رقم ١٠٧ لسنة ١٩٧٩ وقانون المرافعات المدنية رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ هو نص المادة ١١/٧ من قانون مجلس الدولة رقم ٦٥ لسنة ١٩٧٩ المعدل النافذ.

رابعا : محل الاثبات

يقصد به الامر الذي يجب على المدعي ان يثبته ، لكي يحصل على حقه ، فعليه اثبات الحق بنفسه واثبات الواقعة القانونية التي انشأت هذا الحق ، ولإثبات صحة اي ادعاء امام الجهات القضائية يجب اثبات امرين هما الحق المدعي به و الواقعة القانونية التي تقرر هذا الحق امام القضاء، ومحل الاثبات لا يرد على الحق المدعي به وانما يرد على الواقعة القانونية التي تبين هذا الحق ، فاذا استطاع المدعي اثبات ذلك فقد امن الحق المدعي به ، فمحل الاثبات لا يرد على القاعدة القانونية وذلك لانها من مهمة القاضي.

وفي ضوء ذلك فان الوقائع المستحيلة وغير المتعلقة بالدعوى او غير منتجة بها وكذلك الوقائع غير جائزة الاثبات قانونا لا تصلح ان تكون محلا للاثبات في القضية المرفوعة امام القضاء الاداري.في حين يشترط ان يكون محل الاثبات واقعة محددة وغير مستحيلة ومتعلقة بالحق المطالب به و منتجة و جائزة الاثبات قانونا .

الفرع الثاني

مفهوم التحقيق الاداري

يعتبر التحقيق الاداري من الموضوعات التي ينبغي على الادارة الاعتناء بها واعتماد الوسائل السليمة في الاثبات لانه يعتبر اللبنة الاولى في الاجراءات الادارية عند وجود واقعة تاديبية معينة ارتكبتها احد الموظفين ، لذلك سنبين في هذا الفرع التحقيق الاداري من حيث تعريفه اللغوي والاصطلاحي وكذلك اهميته ووجه الشبه والاختلاف بينه وبين التحقيق الجزائي وعلى النحو الاتي :

اولا : التعريف اللغوي :

تحقيق في باب (الحاء) مصدرها حق بمعنى يقين ، وحق الامر بمعنى صح وثبت ، ويقول الله تعالى (اولئك الذين حق عليهم القول) وحقق الامر بمعنى تحراه وثبت منه وتحقيق من حقق و هو التثبت من امر ما ، و (أحق) الامر اي بمعنى اوجبه وصيره حقا لا يشك فيه ، يقال (احق عليه القضاء) اذا اوجبه ، و تحقق الخبر اي ثبت.

ثانيا: التعريف الاصطلاحي:

يعرف التحقيق الاداري بانه وسيلة يراد منها جمع و تمحيص الحقائق وفي الواقعة التأديبية من اجل كشف مواطن الخلل في المرفق العام لمعالجتها استنادا الى الصلاحيات التي منحها المشرع للقائم بالتحقيق ، اعمالا بمبدأ دوام سير المرفق العام بانتظام واستمرار ولتحقيق المصلحة العامة التي تمثل الهدف من كل فعل او امتناع تتخذه الادارة . وعرف التحقيق الاداري ايضا بانه (اجراء شكلي يستهدف الوصول الى الحقائق والذي يتخذ بعد وقوع المخالفة التأديبية بقصد الكشف عن فاعلها وجمع الأدلة والمستندات والوثائق التي تدين مرتكبيها) ، والتحقيق الاداري وان كان يمثل اجراء تمهيديا لكشف الحقائق الا ان الاثار المترتبة عليه تكون ذات اهمية كبيرة وخصوصا اذا ما توصلت نتائج التحقيق الى ادانة الموظف بارتكابه المخالفة التأديبية التي تستوجب معها معاقبة الموظف على وفق القانون ، لذا يجب عدم احواله الى التحقيق لما يتضمنه من المساس بسمعته و مكانته الوظيفية الا بوجود اسباب تستدعي الاحالة للتحقيق علما ان التحقيق الاداري يجري كتابة من قبل السلطة المختصة به سواء كانت لجنة تحقيقية او امام المحاكم و الاستثناء على ذلك هو ما يطلق عليه بالقانون العراقي الاستجواب اذ انه يعني اخذ اقوال الموظف المقصر بشكل شفوي من الرئيس الاداري المختص دون ان تدون افادة هذا الموظف بشكل تحريري. علما انه لم يتبين انه قد تم تعريف التحقيق الاداري في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل ، وكذلك في قانون الخدمة المدنية المرقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل. (١٦). علما انه في مصر عرفت المحكمة الادارية العليا التحقيق الاداري في احكام عديدة منها ما قضت بأن (التحقيق هو سؤال العامل فيما هو منسوب اليه عند مقارفته ذنب اداري ، ويتم ذلك كتابة او شفاهه بحسب الاحوال بواسطة الجهة المختصة التي اناط بها المشرع اجراءه بعد ان يصدر الامر بالتحقيق من قبل الرئيس المختص ، وتتبع في شأنه الاجراءات لمقررة ويراعي فيه الضمانات اللازمة قانونا ، وذلك بغية تيسير الوسائل للجهة الادارية بقصد الكشف عن الحقيقة مع تحقيق الضمانات للعامل موضوع المسألة الادارية حتى يأخذ عدته ويتأهب للدفاع عن نفسه) ويجب ان تتوفر للتحقيق الضمانات اللازمة التي تؤدي الى سلامة اجراءات التحقيق

فقد يستلزم الامر الحصول على اذن من جهة معينة للقيام بالتحقيق فلا بد من الحصول عليه قبل بدء التحقيق مع الشخص المعني وخصوصا شاغلي وظائف الدرجات العليا وما شابه ذلك.

ثالثا: أهمية التحقيق الاداري :

ان للتحقيق الاداري اهمية كبيرة بالنسبة للموظف اذ تتمثل هذه الاهمية في ممارسة حق الدفاع عن نفسه ، فالموظف بحكم طبيعة عمله يجب ان تتاح له الفرصة الكافية لإثبات براءته بما يملكه من ادلة خصوصا عندما يتهم بارتكاب مخالفة معينة تستوجب فرض عقوبة انضباطية فيجب ان تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه بشكل سليم وكافي لتدارك الاثار التي قد يتعرض لها عند فرض العقوبة عليه ، كما انه يؤدي الى ايجاد التناسب ما بين المخالفة التأديبية المرتكبة و العقوبة المفروضة فالتحقيق يؤدي الى كشف الحقيقة كاملة وصولا الموازنة بين المخالفة التي يرتكبها الموظف والعقوبة عليها، اما اهمية التحقيق بالنسبة للإدارة فتتمثل في عد الموظف الركيزة الاساسية في الوظيفة العامة فهو الذي يؤدي الاعمال الادارية لذلك فالادارة حتى تتخلص من تهمة التحيز لنفسها فانها تقوم بالتحقيق الاداري على وفق الاجراءات القانونية التي تضمن حياد الادارة ومصلة الموظف ،لذا تكفل الادارة حماية هذا الموظف ، ويتم ذلك في مجال تاديب الموظف بإتاحة المجال له لكي يدافع عن نفسه من خلال التحقيق معه ، وبالتالي يجعل التحقيق الادارة تعمل وفق بيانات ومعلومات صحيحة و سليمة. واستنادا الى ما تقدم فإن تحقيق مصلحة الموظف العام وذلك في ان يقاضى وفقا لإجراءات عادلة تضمن له كل الضمانات بما فيها حق الدفاع عن النفس.

رابعا : اوجه الشبه والاختلاف بين التحقيق الاداري والجزائي

1- اوجه الشبه بين التحقيقين: يجب التفرقة بين التحقيق الاداري والجزائي فكل منهما يتم داخل نظام مستقل تماما عن الآخر وذلك لاختلاف المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية ، وتتمثل اوجه الشبه بالاتي :

أ – يتفق التحقيق الاداري مع الجنائي في الغاية التي يهدف اليها كل منهما ، وهي كشف الحقيقة وبيان العلاقة بين المتهم والتهمة المنسوبة اليه والظروف المحيطة بذلك ، و ان كلا منهما عبارة عن مجموعة من الاجراءات التمهيدية المشروعة الموصلة الى كشف الحقيقة .

ب- تتميز الاجراءات في التحقيقين بأنهما وسيلة لجمع ادلة والمعلومات من اجل اثبات الواقعة المرتكبة .

ج- ان كل منها يتخذ اجراء احتياطيًا وتحفظي في بعض الاحوال .

د- ان كل منها يوفر عددا من الضمانات للمتهم في مرحلة التحقيق التزام الصمت وكفالة حق الدفاع.

ه- ان كل منهما يتضمن تدوينا لمحضر التحقيق ، وقد اوجب النظام ان يكون التحقيق الاداري والجنائي مكتوب ولا يمكن ان يكون شفهيًا. ان كلا من التحقيقين يتضمن تصرفا في التحقيق اما بالحفظ او الاحالة الى جهة تنفيذية.

و- ان كل منها يهدف الى تحقيق العدل والانصاف والوصول للحقيقة .

كما وتتشابه المخالفة التأديبية مع المخالفة الجنائية في امور كثيرة من ابرزها ان كلاهما يقوم على اساس خطأ ارتكبه الشخص ترتب عليه الحاق الضرر بالمصلحة العامة المحمية قانونا فتتكون الواقعة (الجريمة) من ركن مادي ومعنوي ، وهو ما يبرر التدخل لحماية تلك المصلحة وان من يقترب هذه الافعال يتم معاقبته عليها وفقا للقانون ، ويكون ذلك ايضا بعد الالتزام بالإجراءات اللازمة و تمتع المتهم بكافة الضمانات المنصوص عليها بالقوانين المنصوص عليها.

٢- اوجه الاختلاف بين التحقيق الاداري والجزائي:

أ – الاختلاف من حيث المشمولين بأحكامهما اذ يخضع للتحقيق الجزائي كل من يتهم بارتكاب جريمة جنائية ، سواء موظفا كان ام لا ، لان تطبيق النصوص الجنائية مرتكب الجريمة ايا كانت صفته ، اما التحقيق الاداري فيقتصر على الشخص المتمتع بالخدمة الوظيفة الذي يرتكب جريمة تأديبية عند قيامه بالعمل الوظيفي وبالتالي يتم الرجوع الى السلطة التأديبية في تحديد الجرائم التأديبية عكس الجرائم في القانون الجزائي .

ب- الاختلاف من حيث القائم بأجراء كل منها فالمختص بأجراء التحقيق الجزائي هو قاضي التحقيق او المحقق او المدعي العام واعضاء الضبط القضائي في حالات معينة بموجب القانون كالجريمة المشهودة او عند تعذر حضور المحقق او المدعي العام ، فيما يجري التحقيق الاداري من قبل لجنة تحقيقية تتشكل بأمر الوزير او من مسؤول الدائرة التابع لها الموظف او من يخوله.

ج-الاختلاف من حيث السبب الموجب لكل منهما فاذا كان السبب للتحقيق الجزائي يتمثل في البحث عن حقيقة بعد وقوع فعل مجرم بمقتضى قانون العقوبات او اي نص في قانون اخر يحدد الفعل المرتكب بأنه جريمة ومن ثم نسبة هذه الجريمة الى المتهم ، فأن سبب التحقيق الاداري يتجلى بالبحث عن حقيقة مخالفة الموظف لواجباته الوظيفية الملزم القيام بها بموجب القانون .

د- اختلافهما من حيث مبدأ شرعية الجرائم ففي اطار التحقيق الجزائي تخضع الجرائم لمبدأ (لا جريمة ولا عقوبة الا بنص) وعليه اذا وجد المحقق ان الوقائع الموجهة الى المتهم لا تشكل فعلا مجرما وفق القانون ، فعليه انهاء الدعوى وغلقها بشكل نهائي، ولكن هذا الامر غير موجود في نطاق العمل الاداري ،اذ ان القانون نص على العقوبات التي تفرض على الموظف على سبيل الحصر وترك مسألة الجرائم التأديبية لتقدير الادارة .

هـ- الاختلاف من حيث النتائج المترتبة عليهما ففي التحقيق الجزائي للقاضي او للمحقق او المدعي العام ان يصدر عددا من القرارات منها الافراج عن المشتبه به وغلق الدعوى بشكل مؤقت او غلقها نهائيا او رفض الشكوى المقدمة لعدم كفاية الادلة ، اما القرارات الصادرة عن لجان التحقيق الاداري فانها لا تعدو ان تكون توصيات بالإدانة او البراءة .

و- الاختلاف من حيث الإجراءات الاحتياطية في ظل كل منهما اذ ان الاجراءات الاحتياطية التي تقتضيها مصلحة التحقيق الجزائي تختلف عنها في التحقيق الاداري كالحبس الاحتياطي ، الامر بالقبض والتوقيف في التحقيق الجنائي وغيرها ، بينما الاجراءات الادارية في ظل التحقيق الاداري فتتمثل في سحب يد الموظف من عمله او الايقاف عن العمل حتى لا يؤثر على سير التحقيق .

المطلب الثاني

ادلة الاثبات في التحقيق والقضاء الاداري

لا ريب ان الاثبات في المجال الاداري يستلزم ان تكون هناك وسائل من خلالها يتم اثبات الواقعة المرتكبة من قبل الموظف ، او اثبات مخالفة القانون من قبل الادارة عند اصدار القرار الاداري فمن المؤكد ان الادارة تقوم باعمالها الادارية بشكل مكتوب في كثير من الاحيان وهذا اول وسيلة يمكن الاستعانة بها في الاثبات بالاضافة الى الشهادة والخبرة واليمين وكذلك الاقرار وما يتوفر من قرائن يمكن التوصل اليها عند نظر الدعوى الادارية خصوصا وان قانون مجلس الدولة في العراق رقم ٧١ لسنة ٢٠١٧ الناقد الذي ابقى العمل بقانون مجلس الدولة السابق رقم ٦٥ لسنة ١٩٧٩ الذي بدوه بين في المادة (١١/٧) على سريان قانون الاثبات رقم ١٠٧ لسنة ١٩٧٩ وقانون اصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ وكذلك قانون المرافعات المدنية رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ وايضا قانون الرسوم العدلية رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١ وعلى ذلك سوف نبين وسائل الاثبات التي يمكن ان تتلائم مع الجانب الاداري وعلى النحو الاتي :

الفرع الاول

الكتابة والخبرة

ان لكل من الكتابة والخبرة اهمية كبيرة في الاثبات اذ من خلالهما يمكن ان تتكون قناعة المحكمة لاصدار الحكم المناسب في النزاع المعروض ، فالكتابة تعتبر دليل مادي ملموس يمكن ان يكون بمستندات مختلفة ، وكذلك الخبرة لها دور كبير في حسم النزاع خصوصا في المسائل الفنية الدقيقة ، وعلى ذلك سنبيين كل من الكتابة والخبرة على النحو الاتي :

اولا : الكتابة :

تعتبر الكتابة في العصر الحديث من اهم وسائل الاثبات في مختلف المجالات الادارية وغيرها ، اذ تكمن اهميتها من الناحية العملية في ضمان حقوق الافراد كونها دليلا يمكن اعداده مسبقا خصوصا عند صدور التصرف القانوني وقبل قيام النزاع بين الاطراف والمرفوع امام القضاء وتسمى هذه الوسيلة بالسند الكتابي كما بينه قانون الاثبات من ان الدليل الكتابي يعتمد في الاثبات امام القضاء لحسم المنازعات التي تحدث بين الافراد .

وعلى هذا الاساس تمتاز السندات الكتابية بالثبات فهي على مرور الزمن تحفظ ما تتضمنه من معلومات ، فعند تقديمها للقضاء تحسم النزاع مالم يثبت انها تعرضت للتلف او التزوير ، ومما تجدر الاشارة اليه ان الاجراءات الادارية تنسم بالصفة الكتابية فهي تمثل وسيلة للاثبات امام

القضاء الاداري وهذا ما نص عليه قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١م في المادة ١٠ منه اذ اشترطت ان يكون التحقيق مع الموظف بشكل تحريري، ويعزز ذلك قرار محكمة قضاء الموظفين المرقم ٢٠١٨/٢٥٠٤ في ٢٠١٨/٩/١٨ عندما لغت عقوبة تنزيل الدرجة بحق احد الموظفين سبب ان اللجنة التحقيقية لم تقم بتدوين افادة هذا الموظف ، كما ذكرت بالقرار رقم ٢٠١٩/ ٧١٠ انه تم التحقيق مع الموظف (تحريريا) ، علما انه ينصب الالاثبات بالكتابة على الاوراق الادارية التي تحتوي على امور ذات صلة بنشاط الادارة كالقرارات الادارية والعقود الادارية ايضا او بالعاملين بها مثل الاحكام الادارية والاوراق المرفقة بملف خدمة الموظف وعلى القاضي الاداري التثبت من سلامة المحرر ذاته من ناحية الشكل والمضمون قبل ان يعتمد عليه في الالاثبات ، وقد تنقسم هذه السندات التي تكون محلا للالاثبات في التحقيق وامام القضاء الاداري الى السندات الرسمية و السندات غير الرسمية حسب ما بينه قانون الالاثبات العراقي رقم ١٠٧ لسنة ١٩٧٩ وسنيتها على النحو الاتي :

١- السندات الرسمية :- وهو السند الذي يثبت فيه الموظف العام او الشخص المكلف بالخدمة العامة ما تم امامه او ما تلقاه من اصحاب الشأن وذلك طبقا للاجراءات القانونية وفي الحدود المرسومة قانونا ، وتعتبر الكتابة دليل اثبات في القانون المدني بحيث يجوز الاستعانة بهذا الدليل في الالاثبات لكافة الوقائع القانونية سواء كانت مادية او تصرفات قانونية ولكي يعتبر الدليل الكتابي محررا رسميا لا بد ان تتوفر فيه الشروط الاتية:

أ- صدور السند من موظف عام او شخص عام مكلف بخدمة عامة : ان الموظف العام هو شخص الذي تعينه الدولة للقيام باعمال الوظيفة العامة وبالتالي يجب ان تكون السندات صادرة باسمه او موقعه بايمضائه عند قيامه بنشاط اداري معين أي بدون ما تم على يديه او ما اقره ذوي الشأن امامه ، وبالتالي فأن السند حتى يكون رسميا يجب ان يصدر من موظف عام وفق الاجراءات القانونية وهذا ما بينته المادة (٢١/اولا) من قانون الالاثبات.

ب- صدور السند من الموظف العام في حدود اختصاصه وسلطاته : لقد حدد القانون اختصاص كل موظف عام بالنسبة لتحرير السندات واتخاذ القرارات من حيث الاختصاص الموضوعي والزمني وكذلك المكاني ، فمن حيث الاختصاص الموضوعي يجب ان يكون الموظف صاحب الاختصاص الاصيل بأصدار هذا السند او مخول بذلك وفقا للقانون ، اما من حيث الاختصاص الزمني فيجب ان يصدر الموظف المحرر اثناء مدة خدمته الوظيفية في الدولة طبقا لقواعد الاختصاص المعمول بها قانونا وفي حدود المكان الذي يمارس به عمله .

ج- اتباع الاجراءات القانونية في تدوين السند الرسمي : يجب على الموظف ان يراعي الاجراءات التي قررها القانون في تحرير السند لان هناك اجراءات يجب مراعاتها عند كتابة السند من حيث الكتابة ووجود الختم والامضاء وغيرها من الاجراءات التي يستلزمها القانون عند كتابة السند ، وفي حالة تخلف شرط من هذه الشروط تفقد الورقة صفتها كسند رسمي ، فالمحرر الذي يحرره موظف عام او موظف غير مختص او يتم تحريره دون مراعاة الاشكال القانونية لا يعتبر سنداً رسمياً.

٢- السندات العادية : وهي التي تصدر من ذوي الشأن و يثبت بها واقعة قانونية موقعة من الشخص الذي يحتج بها عليه بامضائه او بختمه او ببصمة اصابعه ، و يشترط في السند العادي كدليل للإثبات توفر شرطين هما الكتابة والتوقيع وسنبيها على النحو الاتي :

١- الكتابة :- وهي شرط اساسي لاعتماد الورقة العادية (السند) كدليل يمكن الاستناد اليه في الاثبات ، أي يجب ان تدون الواقعة في السند لكي يكون دليلا كتابيا عاديا ، ولا يشترط في الكتابة ان تتم من قبل شخص معين وانما لذوي الشأن الحرية في الكتابة بأي لغة او عبارات مادامت مفهومة للطرفين بخط احدهما او بخط الغير ، وقد اعتبر القانون ان الاثبات بالكتابة في الشكل الالكتروني كالاثبات بالكتابة على الورق بشرط امكانية التأكد من هوية الشخص الذي اصدرها وقد بين قانون الاثبات ذلك في المادة (٢٥) .

٢- التوقيع : هو ان يضع الشخص بخط يده عليها لقبه او اسمه او هما معا ، او كتابات اخرى جرت عادته ان يعرف بها على هويته او ان يضع عليها طبعة الاصبع ، وهو شرط جوهرى في السند العادي لكي يعتبر كدليل اثبات امام القضاء الاداري او اما اللجنة المختصة بالتحقيق الاداري .

٣- وعلى ذلك نستدل انه اذا توافرت هذه الشروط في الورقة المكتوبة فانها تكون دليلا في الاثبات ، ولكن لا يعتبر دليل قاطع وحاسم في الدعوى لانها تعتمد على اقرار ذوي الشأن بشأنها ، أي ان ما دون بها قابل لاثبات العكس من خلال الادعاء بخلاف ما مدون بها او الادعاء بانها مزورة ، لذلك فأن القضاء الاداري او لجنة التحقيق تتحرى صحة السند العادي حتى تاخذ به على الوجه المعتمد قانونا بخلاف السند الرسمي .

نستخلص مما سبق ان الدليل الكتابي يعتبر اقوى الادلة في الاثبات وخصوصا السند الرسمي خصوصا وان الادارة عملها اغلبه مكتوب عند اصدارها الاوامر والقرارات الادارية وهذا يوفر الوقت والجهد على المحقق الاداري وكذلك على القاضي الاداري عند الفصل في الدعوى لان قرارات الادارة مكتوبة فيكفي الاطلاع عليها لتكوين القناعة القضائية والحكم في الدعوى بشكل مناسب وفقا للقانون.

ثانيا : الخبرة

وهي احدى وسائل الاثبات يتم اللجوء اليها اذا اقتضى الامر لكشف امر معين او تعزيز ادلة اخرى، فيتم الاستعانة بالخبرة كلما قامت في الدعوى مسألة فنية يتطلب حسمها معلومات خاصة لا يمكن للقاضي ان يتوصل اليها بنفسه لانها تكون بعيدة عن اختصاصه مثل المسائل الهندسية ، وعلى ذلك تعرف الخبرة بانها بها تكليف شخص من قبل المحكمة برؤية موضوع النزاع والادلاء برأيه الفني حوله الى المحكمة او الى لجنة التحقيق من اجل الوصول الى الحقيقة وحسم الدعوى، وتعرف ايضا بانها اجراء هدفه اعلام القاضي او القائم بالتحقيق عن التقدير المادي للوقائع الفنية في الدعوى ولا يمكن ان يكون هدفه الفصل في مسألة قانونية لان هذا الامر من اختصاص القاضي و ليس الخبير الذي تم الاستعانة به من قبل المحكمة .

واحسب ان للخبرة دور مهم في الاثبات امام القضاء والتحقيق الاداري لان هناك الكثير من الوسائل الفنية والالكترونية المستحدثة والتي اعتمدها الادارة في عملها فهذه الامور قد تخرج عن ميدان عمل القاضي او المحقق مما يستلزم معه الاستعانة بخبراء من اجل معرفة تفصيل الموظف الذي يعمل على مثل هذه الوسائل في اداء وظيفته في الاثبات بالنظر الى التطورات العلمية والتقنية التي يشهدها العصر الحديث فنجد الكثير من المنازعات تتعلق بوقائع لها جانب علمي او فني يخرج عن حدود ادراك القاضي .

وبالتالي **يشترط** لكي يتم الاستعانة بالخبرة لحسم النزاع ان تكون الوقائع محل الاثبات تخرج بطبيعة الحال عن ادراك القاضي لما فيها من صعوبات فنية ، وكذلك الا يتضمن ملف الدعوى ما يغني عن اجراء الخبرة ويكون كافيا لتأسيس الحكم، كما يشترط للاستعانة بالخبرة ان تكون هناك امور تخرج بطبيعتها عن ادراك القاضي وعمله القانوني .

وتقدم الخبرة للسلطة التأديبية ايضاحات ومعلومات فنية معينة تتعلق بوقائع او مسائل محددة لا تستطيع السلطة التأديبية معرفتها وتقديرها سواء كانت مسائل طبية ام هندسية وغيرها.

وقد لجأ القضاء الاداري الى الاستعانة بالخبرة بمعرفة خبير واحد او اكثر لاستيفاء بعض البيانات الفنية اللازمة للفصل في الدعوى بمراعاة الاجراءات المنصوص عليها في قانون المرافعات وقانون الاثبات ، مع اعتبار ان القيمة القانونية للخبرة تتمثل في جميع الاحوال بانها استشارية غير ملزمة للقاضي الاداري ، حتى وان كانت المحكمة لا تلتزم برأي الخبير الذي انتدبته فلها ان تحكم بما يخالفه لانه لا يمكن ان تقضي بغير ما يرتاح اليه ضميرها وفق القانون.

ورغم ان القاضي غير ملزم بإجابة طلب الخصوم للدعوى بإحالتها الى الخبرة وغير ملزم باتباع ما انتهى اليه الخبير الا ان المحكمة ملزمة عند الاستعانة بالخبرة يجب عليها انتظار نتيجة تقرير الخبير فاذا حكمت في الدعوى قبل وصول التقرير عد حكمها باطلا ، الا اذا جدت ظروف لم تعد معها للخبرة جدوى في الدعوى ، ويجب في نفس الوقت ان تذكر اسباب العدول على نحو واضح.

من خلال هذا البحث يتبين ان الخبرة لها دور في حسم الامور الفنية فقط التي لا يستطيع القاضي ادراكها لانها خارج اختصاصه وبالتالي لا تكون بقوة الدليل الكتابي في الاثبات .

الفرع الثاني

الشهادة والاقرار

ان لكل من الشهادة والاعتراف اهمية كبيرة في الدعوى الادارية في بعض المسائل التي تتعلق بالمسائل التي تثبت بالشهادة او من خلال اقرار صاحب الشأن بما ارتكبه من مخالفة خصوصا في مرحلة التحقيق الاداري ، لذا سنبين الشهادة والاقرار بالاتي :

اولا : الشهادة

هي تقرير الشخص لما شاهده او سمعه بنفسه او ادركه على وجه العموم بحاسة من حواسه عن الواقعة محل الاثبات او جزء منها، فشهادة الشهود وسيلة هامة للوصول الى الحقيقة حيث يستطيع المحقق بواسطتها اثبات الاتهام في حق المتهم او نفيه عنه او التحول به الى شخص آخر اكدت الشهادة ارتكابه للجرم التأديبي فالشهادة يمكن من خلالها اثبات الوقائع المادية. وقد عرفت بأنها الأقوال التي يدلها غير اطراف الدعوى بما ادركوه باحدى حواسهم او استقوه من غيرهم بأسماعهم او ابصارهم متعلقا بالواقعة او ظروف ارتكابها او اسنادها الى المتهم او براءته منه ، ويكفي في الشهادة ان لم تؤدي الى الحقيقة كلها ان تؤدي الى استنتاجها استنتاجا مقبول.

ويشترط في اقوال الشهود ان تتطابق مع الوقائع الموجودة في الدعوى او الواقعة المحقق فيها فان تناقضت امكن تركها او اخذ الجزء الذي يدل على الحقيقية وترك الجزء الاخر ، وفي حالة وجود تناقض يجب بيان مواضع التناقض فلا يجوز تجريح الشهادة واهمالها دون دليل . علما ان قوة الدليل المستمد من الشهادة يكون حسب نوعها فالشهادة المباشرة والتي فيها يتلقى المحقق المعلومات من الشاهد مباشرة ولا يوجد بينهما وسيط ، فالشاهد هو الذي ادرك بنفسه الوقائع محل التحقيق وهو يرويها كما تقدمها له ذاكرته ولها قوة في الاثبات اكثر من غيرها ، اما الشهادة غير المباشرة فهي ما يتسامع به الناس عن غيرهم ولذلك فهي تسمى بالشهادة السماعية اذ ان الشاهد ادى ذلك بالابتعاد التدريجي عن الواقعة وضعفت قيمة الشهادة لذلك تكون قيمتها في الاثبات اقل من الشهادة المباشرة . علما ان الشهادة اما ان تكون شفاهية او مكتوبة فالاصل ان يكون الادلاء بالشهادة شفاهية حتى يتاح للمحقق التأكد من مدى صدق الشاهد من خلال ملاحظة سلوكه وتعبيرات وجهه وما ينتابه من هدوء او اضطرابات اثناء الادلاء بشهادته مما يمكن المحقق من تقدير قيمة الشهادة ، الا انه وان كان الاصل العام هو شفاهية الشهادة ، الا ان الاستثناء على ذلك هو ان يسمح للشاهد من الادلاء بشهادته كتابة بأن يستعين بذكرات مكتوبة يقدمها للمحقق ، خاصة اذا كان موضوع الشهادة يقتضي ذكر تواريخ وارقام الواقعة تعجز الذاكرة عن حفظها.

اما عن سلطة القاضي الاداري في تقدير شهادة الشهود فمحكمة الموضوع لها سلطة مطلقة في تقدير الاقوال واستخلاص الحقيقة منها طالما لم تخرج تلك الاقوال عما يؤدي اليه مدلولها دون ان تنقيد بعدد الشهود ولا بجنسهم او حتى بصفاتهم ، فقد تاخذ بشهادة واحدة ولا تقتنع بشهادة اخرى ، كما لا يلتزم القاضي بتصديق الشاهد الذي لا يطمئن لشهادته حسب ما يرى من ظروف الدعوى مسببا عدم الاطمئنان ، فللقاضي حرية تقدير مدى ملائمة اللجوء الى الشهادة كما له الحق في رفض الاستعانة بها حتى لو طلبها احد اطراف النزاع دون معقب عليه في ذلك اذا كانت وقائع الدعوى كافية في الاثبات، هذا وقد اكد القضاء على تأكيد حق القاضي في تقدير قيمة الشهادة في الاثبات مع حقه في الاعتماد عليها من عدمه لان قانون الاثبات بين الحالات التي تثبت بالشهادة بموجب المادة ٧٦ من قانون الاثبات رقم ١٠٧ لسنة ١٩٧٩م، و تتمتع الشهادة امام القاضي الاداري بذات القيمة التي تتمتع بها امام القاضي العادي وذلك كنتيجة طبيعية لسيادة الصفة السيادية على الاجراءات الادارية ومع ذلك يكثر اللجوء في المنازعات الانتخابية ودعاوي المسؤولية الادارية الى الشهادة ولكن اولا واخرا تخضع الشهادة لسلطة القاضي التقديرية كدليل ممكن ان يستعان به بالاثبات من عدمه.

ثانيا: الاقرار

هو اقرار المتهم تأديبيا بارتكابه الوقائع المكونة للمخالفة التأديبية كلها او جزءا منها ، ويتبين من هذا التعريف ان الاقرار عمل ارادي ينسب به الموظف المتهم الى نفسه ارتكاب وقائع معينة مما تتألف به المخالفة التأديبية ، لذا فإن الاقرار بارتكاب الذنب في المجال الاداري يجب ان يكون صحيحا ولا يحمل تاويل في ارتكاب الواقعة محل الاقرار ، وكذلك يجب ان يصدر الاقرار دون ضغط او اكراه ، علما ان اعتراف الموظف (المتهم تأديبيا) ليس له شكل معين فقد يكون (شفهييا او مكتوب) فالاعتراف الشفهي كاف في الاثبات ، اما المكتوب لا يستلزم ان يكون له مظهر معين ، فقد يكون مكتوب على الالة الكتابية او بخط اليد او بصيغة كلام مسترسل او بصيغة اسئلة واجوبة وهكذا ، وعليه ينقسم الاقرار من حيث السلطة التي يصدر امامها الى نوعين هما اقرار قضائي وهو الذي يصدر امام المحكمة المختصة بنظر الدعوى التأديبية وهذا الاقرار يجيز للمحكمة الاكتفاء به والحكم على الموظف المتهم بغير سماع الشهود ، و اقرار غير قضائي وهو الذي يصدر خارج المحكمة التي تنظر الدعوى التأديبية ،ومما تجدر الاشارة اليه ان الاقرار يجب ان يكون خاليا من الاكراه ، وكذلك يجب ان يكون وفق الشروط القانونية من حيث التمتع بالاهلية ووجود المقر له حقيقية او حكما ، وكذلك وجود الشئ المقر به ويجب ان لا يكذب واقع الحال ما اقر به الشخص ، علما ان الاقرار حجة على المقر فقط ولا يتعدى الى شخص اخر وانما يكون حاله كحال الشهادة اذا اقر الشخص على غيره.

نستنتج من ذلك ان الاقرار يكون من الموظف العام في حالة ارتكابه للواقعة التأديبية وهذا الاقرار يجب ان يكون وفق الشروط القانونية حتى يتم التوصل الى الحقيقة وحسم القضية بشكل سليم ، علما ان الاقرار في الاثبات الاداري له دور كبير لانه يؤدي الى حسم التحقيق والتوصل الى الحقيقة دون عناء.

الفرع الثالث

القرائن واليمين

تعتبر القرائن واليمين من وسائل الاثبات التي يمكن الاستناد اليها لحسم النزاع المعروف من خلال ما يتوصل اليه من الوقائع الموجودة في الدعوى او من خلال اليمين الذي يوجه الى احد اطراف الدعوى وسنبين هذين الموضوعين على النحو الاتي :

اولا : القرائن

تعد القرينة دليلا غير مباشر في الاثبات ، وهي قوامها افتراض تحقق امر معين من امر آخر ثابت قانونا او قضاء ، اي استنتاج غير مباشر لواقعة مجهولة من واقعة معلومة استنتاجا ضروريا ، و تعرف بانها استنباط واقعة غير ثابتة من واقعة ثابتة ، اي انه يتم الاستناد الى امر معلوم للدلالة على امر مجهول ، فالقرينة هي وسيلة اثبات غير مباشرة حيث لا يقع الاثبات فيها على الواقعة ذاتها مصدرا للحق ، وانما على واقعة يؤدي ثبوتها الى ثبوت الوقائع المراد اثباتها حتى يتم التوصل الى حسم الدعوى واحقاق الحق من خلال ما توصلت اليه المحكمة من قرائن . هذا ومن الجدير بالذكر ان القرائن اما ان تكون قضائية او قانونية فالقرائن القضائية هي التي

يستنتجها القاضي بذكائه واجتهاده من ظروف الدعوى وملابساتها فهي قضائية لانها من عمل القاضي ، وموضوعية لانها تستخلص من وقائع الدعوى وما تحمله من دلالات ، وقد عرفها قانون الاثبات بانها(استنباط القاضي امرا غير ثابت من امر ثابت لديه في الدعوى المنظورة)، علما ان القرينة القضائية قد تتحول الى قرينة قانونية عندما ينص عليها المشرع ، ولكي يصلح ما استنبطه القاضي من قرائن للحكم في الدعوى يجب ان تكون القرائن واضحة بصورة تيسر للخصوم معرفة حقيقتها وللقاضي الاعتماد عليها في اصداره لحكمه ، ويجوز للقاضي الاستعانة بوسائل التقدم العلمي في استنباط القرائن القضائية في الاثبات.

اما بالنسبة للقرائن القانونية فهي اما ان تكون قرائن قانونية بسيطة وهي التي يجوز اثبات ما يخالفها فهي قرينة مبنية على الراجح والغالب في العمل وليس اليقين المؤكد ، لذا يمكن اثبات عكسها اي اقامة الدليل على ان الامر المعروف مخالف لما ورد في القرينة القانونية البسيطة، اما القرائن القانونية القاطعة فهي التي لا يجوز اثبات عكس ما تقضي به فاذا وجدت هذه القرينة فانها تكون معتبرة في الاثبات لانها لا تقبل اثبات عكس ما جائت به.

ثانيا : اليمين

ان من بين وسائل الاثبات التي يمكن الاستعانة بها في القضاء العادي هي اليمين سواء كانت حاسمة او متممة يتم اللجوء اليها في اغلب الاحيان في حالة عدم وجود دليل او لم يقر الشخص بتحضير الدليل الذي اشترطه القانون عليه فيلجأ الى اليمين بأنه (قول يتخذ فيه الحالف الله شاهدا على صدق ما يقول او على انجاز ما يعد ، ويستنزل عقابه اذا ما حنث)، وبهذا فان اليمين قد يؤدي في كثير من الاحيان الى حسم النزاع باللجوء الى ضمير الخصوم خصوصا في القضاء العادي ، ولكن السؤال الذي يطرح في هذا الشأن هل يمكن الاستعانة باليمين في القضاء الاداري ؟.

لا ريب ان للقضاء الاداري خصوصية تميزه عن القضاء العادي وهي ان العمل في المجال الاداري وادارة شؤون الدولة يعتمد على السجلات والورق وليس الى الضمير والوجدان ، لذلك فان الاعتماد على اليمين سواء كان حاسما او متمما في القضاء الاداري لحسم موضوع الدعوى غير ممكن لان الادارة لا ضمير لها سوى سجلاتها ووثائقها التي تصدرها في عملها اليومي ، وكذلك بسبب الطبيعة الاجرائية في العمل الاداري من حيث الالتزام بالشكليات مثلا او بالقواعد القانونية التي تفرض على الادارة التقيد بها فعند مخالفة أي من هذه القواعد او الاجراءات فانها كافية لتقرير مخالفة الادارة للقانون وتحميلها مسؤولية ما قامت به من مخالفة .

نستنتج من خلال البحث ان اليمين يمكن الاستعانة به لحسم الدعوى الادارية في حالة محدودة وهي حالة تحليف الشهود اليمين او الخبير عند الاستعانة بهم من قبل القضاء الاداري فلا يمكن للشاهد او الخبير ان يدلي بأقواله او خبرته الا بعد تحليفه لليمين القانونية اما غير ذلك فخصوصية الاثبات الاداري تأبى ان تأخذ باليمين الحاسم او المتمم.

الخاتمة

بعد ان تم بحث موضوع خصوصية الاثبات في التحقيق والقضاء الاداري نتوصل الى اهم النتائج والتوصيات الاتية:

اولا : الاستنتاجات

١. يحتل الاثبات بوسائله المختلفة اهمية كبيرة في الدعاوى الادارية من اجل الوصول الى الحقيقة خصوصا مع وجود طرفين غير متكافئين هما الفرد والادارة، فحتى لا تغطي الادارة على الافراد لابد من اتباع وسائل الاثبات المنصوص عليها قانونا عند حسم الدعاوى الادارية كضمانة للطرفين المتخاصمين .

٢. على الرغم من ان التحقيق الاداري يتشابه مع التحقيق الجزائي الا انه يختلف عنه في امور كثيرة من حيث القائم به واجراءاته وغيرها .

٣. ان وسائل الاثبات الموجودة في قانون الاثبات العراقي رقم ١٠٧ لسنة ١٩٧٩ وقانون اصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ هي المعتمدة في الاثبات ولكن ليس جميعها مقبولة في القضاء الاداري .

٤- ان المدعي هو الذي يتحمل عبء الاثبات الا ان القضاء الاداري خفف من هذه المسألة خصوصا عندما يكون الفرد بمواجهة الادارة اذ الزم القضاء الاداري الادارة بعرض ما لديها من وثائق او مستندات تتعلق بموضوع الدعوى حتى وان كانت تدين الادارة .

ثانيا / التوصيات

١. تشريع قانون اثبات خاص باصول التحقيق والتقاضي الاداري لان العراق يعتبر من الدول التي تاخذ بنظام القضاء المزدوج.

٢. تشريع قانون خاص بالمرافعات الادارية وكل ما يتعلق باجراءات التقاضي امام القضاء الاداري افضل من الاحالة الى القوانين الاخرى لما يتمتع به القضاء الاداري من خصوصية تميزه عن القضاء العادي .

٣. نشر الاحكام القضائية الادارية التي تصدر من مجلس الدولة في مجلة خاصة من اجل الاطلاع عليها خصوصا اذا ما علمنا ان الاحكام القضائية الادارية تتمتع بحجية الشيء المقضي به بمواجهة الكافة .