

د.أديب محمد جاسم الحماوي
كلية الحداثة الجامعة

د.رعد فجر فتيح الراوي
كلية القانون/ جامعة الانبار

العلاقة بين التحقيق الإداري والتحقيق الجزائية

المقدمة

تهدف هذه الدراسة إلى بيان الكيفية التي يتم من خلالها التحقيق مع الموظف العام في العراق في ظل قانون انضباط موظفي الدولة النافذ المرقم (14) لسنة 1991 ، موضحين السلطة المختصة في إجراءاته وضمائنه وأثره على الدعوى الجزائية، معززين بحثاً بقرارات القضاء الإداري العراقي ما تعلق منهما بموضوع بحثنا . ، كما تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال معرفة الآثار التي يمكن أن يسببها التحقيق الإداري على الدعوى الجزائية. إن الإشكالية الرئيسة التي تطرحها هذه الدراسة تتمثل في مدى تأثير التحقيق الإداري على الدعوى الجزائية، بعبارة أخرى هل للتحقيق الإداري اثر على الدعوى الجزائية . لقد اعتادت محاكم التحقيق المختصة ، عندما يتعلق الأمر بجريمة مرتكبة من قبل الموظف أثناء تأدية وظيفته ان تطلب من دائرته إرسال نسخة من التحقيق الإداري الذي أجرته لربطه مع الأوراق التحقيقية .

اذ تعد المخالفة التأديبية الأساس الذي تدور عليه أي دراسة متعلقة بالتأديب وتقوم كل من الجريمة الجزائية والمخالفة التأديبية على فكرة الخطأ بمعنى إن الواقعة المنسوبة إلى الموظف

سواءً كانت تشكل جريمة جنائية أم مخالفة تأديبية بنيت على انه قام بفعل ايجابي أو سلبي يمثل

انحرافاً عن السلوك القويم الذي يتطلبه النظام الوظيفي (1).

ولغرض الإحاطة بهذا البحث من كل جوانبه فإننا سوف نخصص دراسة المطلب الأول لاستقلالية التحقيق الإداري عن التحقيق الجنائي. أما المطلب الثاني فندرس فيه التحقيق الجزائي وعلاقته بالتحقيق الإداري. وعلى التفصيل الآتي:

Abstract:

The studies has regular his important through tree knowledge the trace . which able to cause the admin investigation to ceramal crises, so the natural of administrative investigation has registers rules and judgment the some with truth and reality which need to continue management .

That thrall the ceramal crime and reported crime base on the throng theory so the clear has been mistake in administration process and the to submit to investigations punishment so that punishment may be include criminal homicide text the legal in punishment law , with this cares Applicant different relationship between adman investigation and criminal homicide profile .

(1) د. فيصل شطناوي: علاقة الدعوى التأديبية بالدعوى الجزائية، بحث منشور على الشبكة الدولية للمعلومات على

الموقع: WWW.arablawinfo.com . د. عثمان سلمان غيلان العبودي: المرشد العملي في مهارات

التحقيق الإداري، ط1، بغداد، 2008، ص 111 .

المطلب الأول

استقلالية التحقيق الإداري عن التحقيق الجنائي

تختلف المخالفة التأديبية عن الجريمة الجزائية في العديد من النواحي⁽²⁾ ، منها ما يتعلق من حيث الطبيعة ، فالمخالفة التأديبية تتمثل بالمساس بالنظام الإداري للدولة من خلال السلوك المخالف الذي يأتيه الموظف وتستهدف ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد. بينما الجريمة الجزائية تمثل مساس بالنظام العام للدولة (الاقتصادي والاجتماعي والسياسي) تستهدف ضمان امن المجتمع وسلامته بصفة عامة. وكذلك من حيث مبدأ المشروعية فالمخالفات التأديبية لا تخضع لمبدأ (لا جريمة إلا بقانون) على النحو الذي سلف بيانه خلافاً لما هو ثابت في مجال الجرائم الجزائية . وسنتناول هذا الموضوع من خلال فروع ثلاث نخصص الفرع الأول لدراسة استقلال التحقيق الإداري عن التحقيق الجزائي ، أما الفرع الثاني فندرس فيه استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجزائية . وعلى التفصيل التالي .

(2) د. ماجد راغب الحلو: القضاء الإداري ، الدار الفنية للطباعة والنشر، القاهرة ، 1985 ، ص 568.

الفرع الأول

استقلال التحقيق الإداري عن التحقيق الجزائي

أن التحقيق الإداري تجريه جهة الإدارة مع الموظف الذي ترى انه ارتكب ما يمس كرامة الموظف أو أخلاله بواجباته وان من يتولى معه هم موظفين من الجهة الإدارية التي يعمل فيها ، وهذا يختلف عن التحقيق الجزائي بما يأتي (3):

1- **من حيث الجريمة:** الأفعال المكونة للمخالفة التأديبية التي يجرى التحقيق فيها لا تخضع للحصص بينما الجرائم الجزائية التي يجرى التحقيق فيها فإنها محددة على سبيل الحصر وتخضع للتحقيق الجزائي.

2- **من حيث الهدف:** فالغرض من التحقيق الإداري هو ماهية الأفعال التي صدرت من الموظف العام والمبلغ عنها وظروفها وأدلة ثبوتها وبيان ما إذا كانت تشكل مخالفة تأديبية من عدمه ، والتوصية بفرض العقوبة المناسبة على مرتكب المخالفة التأديبية ، أما الغرض من التحقيق الجزائي فهو التثبت من الأدلة القائمة على نسبة الجريمة إلى فاعل معين ، أي إن الفعل الذي قام به الشخص معروف مسبقاً يشكل جريمة لكن من خلال التحقيق يمكن معرفة الفاعل.

3- **من حيث السلطة المختصة بإجرائه:** تختص بالتحقيق الإداري لجنة تحقيقه تتشكل بأمر من الوزير المختص، أو رئيس الدائرة، بينما نجد إن التحقيق الجزائي يختص به المحقق وقاضي التحقيق المبينة اختصاصاتهم في قانون أصول المحاكمات الجزائية ذي العدد 23 لسنة 1971 المعدل (4).

4- **من حيث الإجراءات:** فإجراءات التحقيق الإداري محددة في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل ، مع النص على إجراءات احترازية

(3) د.حميد السعدي: شرح قانون العقوبات الجديد، ط2، ج1، دار النهضة العربية، القاهرة، 1976، ص128.

(4) ينظر: الفقرة (أولاً) من المادة (العاشرة) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991

لضمان حسن سير التحقيق (كسحب اليد) نجد إن إجراءات التحقيق الجزائي محددة في قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم (23) لسنة 1971.

5- من حيث عبء الإثبات: يختلف التحقيق الجزائي عن التحقيق الإداري فيما يخص عبء الإثبات لان الأصل في الأول: براءة الشخص, وعلى سلطة الاتهام تقديم الدليل على إثبات العكس, أما فيما يخص التحقيق الإداري فالأصل فيه إن يكون قرار فرض العقوبة يفترض اتفاقها مع القانون, لان الغاية منها هو تحقيق المصلحة العامة, وقرينة المشروعية في القرارات الإدارية مفترضة وعلى الموظف إن يثبت العكس بإقامة الدليل على عدم مشروعية القرار الصادر بفرض العقوبة اعتبار الموظف مذنباً بمجرد اتهامه تأديبياً إلى إن يقيم الدليل على براءته وعدم صحة ما نسب إليه من مخالفة مما يجعله في موضع المدعي وتكليفه بإقامة الدليل على براءته, وهو موقف أصعب من موقف الإدارة التي تستند في عملها إلى قرينة المشروعية والصحة, لذا أقر حق الموظف بالإطلاع على الأوليات الخاصة بالاتهام والمبررات التي استندت إليها الإدارة في اتهام الموظف لكي يتمكن من دحضها وكذلك الاطلاع على الأوليات والمستندات الخاصة بالقضية بحث التحقيق كافة أو أي وثائق تتضمن أدلة براءته بما يمكنه من تنفيذ قرينة الصحة التي يتمتع بها القرار الصادر بفرض العقوبة . إلا أن التحقيق الإداري الذي تضمنه أوراق الدعوى الجزائية لا يمكن هدره إذا ما تضمن دليلاً يسند دليلاً آخر يؤدي بهما إلى قناعة المحكمة⁵.

⁵ . في هذا قضت محكمة استئناف الرصافة الاتحادية بصفتها التمييزية في قرار لها على انه ((إذ أن المحكمة لم تستكمل تحقيقاتها في القضية وخصوصاً مع أعضاء اللجنة التحقيقية المشكلة في مكتب المفتش العام والذي دونت أقوالهم بصفتهم شهود أثبات في مرحلة التحقيق الابتدائي سيما وان تلك الشهادات جاءت متناقضة مع أقوال الممثل القانوني لأمانة بغداد الأمر الذي يستوجب إحضار الشهود والاستماع إلى شهاداتهم تفصيلاً ...))

الفرع الثاني

استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجزائية

أن المسؤولية التأديبية قوامها مخالفة الموظف لواجبات الوظيفة بينما المسؤولية الجنائية قوامها هو خروج المتهم على المجتمع فيما ينهي عنه قانون العقوبات أو تأمر به ، والاستقلال بين المسؤوليتين قائم حتما وعلى الأساس التالي :

1- انفصال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجزائية: من المستقر فقها وقضاءً استقلال المخالفة التأديبية عن الجريمة الجزائية، فالأصل إن المسؤولية التأديبية مستقلة عن المسؤولية الجزائية التي قد يتعرض لها الموظف العام وهذا الاستقلال قائم حتى وإن كان هناك ارتباط قائم بينهما، ومن ثم فإن قيام أي من المسؤوليتين التأديبية أو الجزائية لا يتعارض مع قيام الأخرى وذلك لاستقلال المسؤولية التأديبية وإجراءاتها عن الإجراءات الجزائية التي تتطلبها المسؤولية الجزائية، وعلى ذلك يمكن تحريك إجراءات المسؤوليتين التأديبية والجزائية معاً ضد الموظف العام في وقت واحد، وعن فعل واحد دون أن يعد ذلك تعدداً أو ازدواجاً، إذ إن لكل مسؤولية نطاقها الذي تعمل فيه.

2- معايير استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجزائية: إن الخصائص التي تتميز بها المخالفة التأديبية تستوجب إن تباشر وفق معايير تختلف عن تلك التي تحكم الجريمة الجزائية، فالسلطة التأديبية لا تتقيد في تكيفها للجرائم بقواعد وضوابط قانون العقوبات وإنما يتعين عليها إن تستخلص المخالفة التأديبية ووصفها من جميع الوقائع التي تشكل المخالفة التأديبية على نحو ما هو مفهوم في المجال الإداري ويتمثل استقلال التحقيق الإداري بالصلاحيات التي تتمتع بها السلطة التأديبية حيث تملك صلاحية تقدير ملائمة تحريك الإجراءات التأديبية من عدمها دون إن يكون لتحريك الإجراءات الجزائية أي تأثير على تقديرها الإداري وقرارها الصادر بهذا الصدد، لهذا فإن تحريك الدعوى المتعلقة بالجريمة الجزائية لا يترتب عليه إن توقف الإجراءات التأديبية بل إنه يمكن إن تسير كل منها في طريقها للوصول إلى غايتها المقصودة.

مما تقدم يمكننا القول، أنه لا يترتب على التحقيق الإداري في جريمة جزائية ضرورة وقف التحقيق في المخالفة التأديبية، بل إن كل منهما يستقل بإجراءاته الخاصة، ويمكن السير بها معاً وفقاً للإجراءات الخاصة بكل منهما، ولكن مما سبق ذكره، فإن للسلطة التأديبية إن تقدر ظروف الفعل الذي ارتكبه الموظف وملابساته وأن تقرر فيما إذا كان من الملائم إن تنتظر حتى يتم الفصل في القضية الجزائية، أو أن تأخذ إجراءات التحقيق اللازمة وهذا الأمر متروك لتقديرها، وقناعتها، وحسب ظروف كل قضية ووقائعها⁶.

أما تأثير التحقيق الجزائي على التحقيق الإداري⁽⁷⁾، فإن هناك أوجه تعاون بين الجهات الإدارية والجهات القضائية إذ تستطيع السلطة التأديبية مباشرة التدقيق التأديبي دون الانتظار حتى يباشر في التحقيق الجزائي، إلا أنه يجب على سلطة التحقيق الإداري إعلام الادعاء العام بالعمل الذي اقترفه الموظف إذا ما تبين لها إن الفعل، أو الأفعال المنسوبة إليه تتطوي على جريمة جزائية.

أن قيام جهة الإدارة بهذا العمل يؤدي إلى خلق نوع من التعاون بين سلطة التحقيق الإداري وسلطة التحقيق الجزائي، سيما وأنهما يهدفان إلى الوصول إلى أهداف مشتركة تتمثل في اكتشاف الحقيقة، وتجنب أي تناقض، وتعارض محتمل ضار بسمعة العدالة، وعليه فإنه يتعين على الجهات الإدارية ضرورة إبلاغ الادعاء العام بالواقعة، أو الوقائع التي يمكن إن تشكل جريمة، كما يجب على الادعاء العام إن يقوم بإخبار الإدارة التي ينتمي إليها الموظف بخصوص الوقائع التي تتطوي على شق تأديبي، والتي تشكل مخالفة تأديبية، أي أنه من المفروض أن يكون هناك تعاون بين سلطات التأديب، وسلطات القضاء الجزائي، ويصدر الادعاء العام قراره بأنه لا وجه لإقامة الدعوى إذا تبين له إن الأفعال التي ارتكبتها الموظف هي غير واقعية، وصحيحة، وإنها لا تشكل

⁶ . في قرار لمحكمة التمييز الاتحادية جاء على أنه ((أن محكمة الجنايات في قصر العدالة في الرصافة قد بني قرارها على خطأ في تطبيق القانون تطبيقاً صحيحاً إذ أن الثابت من اعتراف المتهم وأقوال المشتكين وتقرير الرقابة المالية ومحاضر التحقيق الإداري (...)). قرار رقم 7343/7221/هيئة جزائية / في 17-6-2012) قرار غير منشور)

(⁷) د.علي خطار شطناوي: دراسات في الوظيفة العامة، عمان، 1998، ص 314.د.عثمان سلمان غيلان

جريمة (جناية أو جنحة أو مخالفة)، أو في حالة عدم معرفة الفاعل، أو في حالة عدم كفاية الأدلة⁸.

وفيما يخص الخيرة بين التحقيق الإداري والتحقيق الجزائي فعلى الرغم من اختلاف المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجزائية (من حيث الطبيعة، والإجراءات والأهداف) إلا أنه يمكن أن يكون الفعل الواحد يشكل مخالفة تأديبية، وجريمة جزائية في أن واحد لذا يثار الجدل في إمكانية الاكتفاء بالتحقيق الجزائي وعدم إجراء التحقيق الإداري وفي تقديرنا إن الإجابة عن التساؤل الأنف يتطلب التمييز بين حالتين⁽⁹⁾:

أ. الحالة الأولى : كون المخالفة التي ارتكبتها الموظف تمثل مخالفة تأديبية، ولا علاقة لها بالجانب الجزائي، كحالة تأخير الموظف عن الحضور دون مبرر رسمي، أو إهماله في تنفيذ توجيهات رئيسه الإداري، أو عدم أداء العمل بشكل مرضٍ، فعندئذ تؤخذ الإجراءات القانونية التأديبية بحق الموظف فحسب.

ب. الحالة الثانية: كون المخالفة التي ارتكبتها الموظف تمثل مساساً بالنظام الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للدولة (جريمة جزائية) بمعنى أن يكون الفعل الذي ارتكبه الموظف ينطوي ضمن نص في قانون العقوبات، وأحكام النظام الوظيفي، كحالة إهمال الموظف لأداء عمله، مما يترتب عليه ضرر بالمال العام، أو حضور الموظف إلى مقر العمل بحالة سكر بين، أو الاعتداء على رئيسه الإداري بالضرب بعد تكليفه بأعمال إضافية، فعندئذ تثار مسؤوليتان تجاه الموظف:

⁸ . في قرار لمحكمة التمييز الاتحادية حاء فيه ((بان كافة القرارات التي أصدرتها محكمة جنابات الرصافة . كانت المحكمة المذكورة قد راعت عند إصدارها تطبيق القانون تطبيقاً صحيحاً بعد ان اعتمدت الأدلة الكافية التي أظهرتها وقائع الدعوى والمتمثلة بما جاء بتقرير المفتش العام وما جاء في قرارات اللجان التحقيقية المشكلة لهذا الغرض والتي أكدت وجود فساد مالي وإداري (...)) . قرار رقم 10883/10885 / هيئة جزائية/ في 13-12-2012(قرار غير منشور).

⁽⁹⁾ د. عثمان سلمان غيلان العبودي، مصدر سابق، ص 114_115.

الأولى: المسؤولية التأديبية: تتمثل في:

1. تأخذ الإدارة مسألة مباشرتها بشكل مستقل وفقاً لسلطتها التقديرية.
2. إجراء التحقيق الإداري مع الموظف لتحديد مسؤوليته وفرض إحدى العقوبات التأديبية.
3. تعتمد إجراءات التحقيق الإداري وأساليبه وطرق إثباته المقررة.

الثانية: مسؤوليته الجزائية: وتتمثل :

1. تباشر سلطات التحقيق الجزائي المختصة مسألة تقديرها.
2. تحدد المسؤولية الجزائية للموظف وفقاً لأحكام قانون العقوبات, وأساليبه وطرق الإثبات المقررة.

وعلى الرغم من استقلال التحقيق الإداري عن التحقيق الجزائي من ناحية تحريك الإجراءات المتعلقة بكل منها بأن لا يوقف إحداها الآخر ولا يجب التحقيق الجزائي سلطة الإدارة بإجراء التحقيق الإداري بل تسير كل منها في طريقه للوصول إلى غايته المقصودة, وهذا ما يستشف صراحة من نص (م/10) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 المعدل, التي تلزم الوزير, أو رئيس الدائرة غير المنتظمة بوزارة, تأليف لجنة تحقيق تتولى التحقيق تحريراً مع الموظف المخالف وتقوم بتحضير محضر تثبت فيه ما أخذته من إجراءات, وما تعليق التحقيق الإداري على التحقيق الجزائي إلا خلافاً لما استقرت عليه بعض تشريعات المقارنة⁽¹⁰⁾.

إلا إنه يجوز للإدارة وقف إجراءات التحقيق الإداري المتعلقة بتقرير المسؤولية التأديبية, عند الضرورة, وفي بعض المخالفات المحدودة, والغامضة, وغير الواضحة التي تحتاج إلى إجراءات واسعة في التحري, والكشف عن المعلومات بما يخرج عن إمكانات الإدارة ووسائلها, أو في بعض المخالفات التي يغلب عليها الطابع الجزائي, ولا يمكن البت فيها إلا من خلال القضاء

(10) د. عثمان سلمان غيلان العبودي, مصدر سابق, ص 115.

المختص، ومن أجل تحقيق التناسق بين وجهات النظر، ونزولاً على ما تفرضه الحجية المقررة للأحكام الجزائية من آثار في هذا الشأن، ومنع صدور أحكام وقرارات متناقضة، لذا توقف إجراءات السير في التحقيق الإداري اتفاقاً مع مقتضيات العدالة ومبادئها⁽¹¹⁾.

أما ما يتعلق بسلطة الإدارة بإحالة الموظف للتحقيق الجزائي فوفقاً لنص الفقرة (ثالثاً) من المادة (10) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل فإن أحالة الموظف إلى المحاكم المختصة يعد أمراً لازماً ووجوباً متى رأت اللجنة إن فعل الموظف يشكل جريمة جزائية نشأت عن وظيفته، وأرتكبها بصفته الرسمية ولا تملك اللجنة التحقيقية أو الإدارة أي سلطة تقديرية بصدد الإحالة بل هي ملزمة بإتباع حكم القانون.

المطلب الثاني

التحقيق الجزائي وعلاقته بالتحقيق الإداري

يمكن للجنة التحقيقية أن تواصل إجراء التحقيق الإداري بحق الموظف المحال عليها حتى في الحالة التي يشكل فيها فعله جريمة ، كما يمكن لها أن توصي بفرض إحدى العقوبات الانضباطية المقررة وفق نص المادة الثامنة من قانون انضباط موظفي الدولة دون أن تعلق ذلك على نتيجة الحكم الجنائي ، فالسؤال الذي يحتاج إلى جواب هنا ما اثر هذا التحقيق على أحالة الموظف إلى المحكمة المختصة ، إي هل أن التحقيق الإداري له اثر في الدعوى الجزائية من خلال اتخاذه دليل عند الإدانة . للإجابة على هذا السؤال سندرس اثر التحقيق الإداري في

(11) د.عثمان سلمان غيلان العبودي، مصدر سابق، ص115.

التحقيق الجنائي وذلك في الفرع الأول . أما الفرع الثاني فسنخصه لدراسة حجية الحكم الجزائي وأثره على التحقيق الإداري وعلى التوالي :

الفرع الأول

اثر التحقيق الإداري في التحقيق الجنائي

ان الفقرة الثالثة من المادة العاشرة من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام ألزمت اللجنة التحقيقية بان توصي بإحالة الموظف المحال عليها إلى المحاكم المختصة إذ رأت أن فعله يشكل جريمة نشأت عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية وبهذا فإن التحقيق الإداري يمكن عده المدخل للتحقيق الابتدائي الذي يجريه قاضي التحقيق إلا انه لا يعد حجة ملزمة يجب الأخذ بما ورد فيه من التوصيات إذ تبين لجهة التحقيق الابتدائي أن ما اسند إلى الموظف لا تدعمه أدلة تكفي لاحالة الموظف إلى المحكمة المختصة . بمعنى انه إذا كانت الأدلة المتوفرة في القضية كافية إلى إحالة الموظف إلى المحكمة المختصة أو أنها لم تكن كافية للإدانة مسالة خاضعة لتقدير قاضي التحقيق وان التحقيق الإداري غير ملزم للقاضي ، إلا أن في حالات محددة قد تجد محكمة التحقيق أن ما ورد بإفادات الشهود الذي استمعت إليهم اللجنة التحقيقية ما يساعدها على التوصل إلى قناعة توصلها إلى الحقيقة وعليها في هذه الحالة تبليغهم بالحضور أمامها والاستماع إلى شهادتهم دون الاعتماد على ما أفادوا به في أوراق التحقيق الإداري أمام اللجنة التحقيقية . أن ما ذهب إليه محكمة التمييز الاتحادية في قرار لها اعتبرت فيه التحقيق الإداري الذي أجرته الإدارة مع الموظف دليل من أدلة الإدانة ، إذ اعتبرت أن محاضر التحقيق الإداري من الأدلة التي استندت إليها في بناء قناعتها¹².

¹² . قرار رقم 17087 / جزاء / 2012 / في 18 / 11 / 2012 (قرار غير منشور) .

على هذا الاساس فانه يمكن اعتبار التحقيق الاداري دليل يصلح ان تستمد منه المحكمة قناعتها في احالة المتهم الى المحكمة المختصة على اختلاف¹³ وسائل الاثبات وطرق التحقيق اذ لا يمكن ان تقارن فيما هو عليه التحقيق الجنائي لان المحقق الجنائي يمتلك مهارة اعلى في التعامل مع الادلة المعروضة عليه قياسا الى نظيره المحقق الاداري الذي يكتفي نتوجيه اسئلة بسيطة ومباشرة وان ادوات المحقق الجنائي تتلخص في انواع ثلاث هي المعلومات واخذ افادة المتهم والوسائل الفنية المتوفرة له .

ان ما يمكن ان يوجه الى اللجنة التحقيقية من نقد هو عدم تبني اجراءات تحقيقه منصوص عليها في قانون اجرائي اذ لا تمتلك الادارة قانون اجرائي مثل ما هو موجود في قانون اصول المحاكمات الجزائية ، لغرض الوصول الى الدليل الكافي لادانة الموظف والتي يمكن ان تشكل دليل يحتم محكمة الموضوع الاخذ به وبناء قناعتها عليه سواء كان هذا الاجراء في اي مرحلة من مراحل الدعوى الجزائية . ولا زالت تقارير اللجان التحقيقية الادارية تمتاز بالبساطة وعدم التعمق وغالبا ما تعد هذه اللجان ان مهمتها تقتصر على التحقيق في الامور الادارية اما ما يشكل من افعال الموظف جريمة فهذا ليس من اختصاصها وانما من اختصاص المحاكم المختصة دون ان تسهم هي في اي حالة من الاحوال بالجزء اليسير الذي يمكن ان يهيا الدليل الاولي للدخول بالدعوى الجزائية الخاصة بالموظف المحال من قبل اللجنة التحقيقية او من قبل الادعاء العام . ويمكن ان يوجه النقد كذلك الى حالة عدم النص في قانون انضباط موظفي

¹³ . وبهذا المعنى جاء قرار محكمة التمييز الاتحادية على أن ((القرارات التي أصدرتها محكمة الجنايات غير صحيحة ومحالفه للقانون ، ذلك لان المحكمة عند اتخاذها لقرارها كانت قد أهملت ما قامت به لجنة التحقيق الإداري رغم أن ما ورد فيه من تفاصيل يمكن اعتماده من قبل المحكمة ...)) قرار رقم 464/ج/في 31-12-

الدولة رقم 14 لسنة 1991 على اعتبار التحقيق الإداري الذي تقوم به الإدارة له قوة في الإثبات فيما يتعلق بالأمور الإدارية .

بالرغم من ان التحقيق الذي تجريه الادارة مع الموظف هو اقرب الى الواقع الذي تم التحقيق فيه لان اغلب الوقائع في الدعوى تمتلكها الادارة وهي اقرب اليها ، كما ان الادارة تمتلك المستندات التي هي بالاصل موجودة لديها والتي تعتبر دليل مادي له قوة في الاثبات الجنائي اقوى من الدليل المعنوي ، الا ان ضعف الامكانيات التحقيقية لدى الجهة الادارية قد ادى الى صعوبة في الاثبات للجريمة المرتكبة من قبل الموظف وان هذا الامر يبدوا اكثر وضوح في جرائم الاحتلاس والرشوة وجرائم الفساد المالي والاداري .

اما في الحالة التي يخلو فيها التحقيق الاداري من ادلة اثبات كافية التي تسند الفعل الى الموظف ففي هذه الحالة لا يترك التحقيق الاداري اي اهمية على مجريات التحقيق وعلى قاضي التحقيق المختص ان يتولى بنفسه البحث عن الادلة التي يمكن لها ان تقنع المحكمة المختصة وتؤيد بان الموظف المحال اليها اما يكون متهما او بريء من التهمة الموجهة اليه .

الفرع الثاني

حجية الحكم الجزائي وأثره على التحقيق الإداري

من المسلم به إن للأحكام الجزائية حجية أمام الجهات المدنية والإدارية كافة استناداً لأحكام قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم 23 لسنة 1971 المعدل بان يعد الحكم الصادر من المحاكم المختصة عنواناً للحقيقية ، بما فصل به ولا يجوز تقديم دليل يدحض حجية الأحكام الجزائية، هذا ويشترط جملة شروط في الحكم الجزائي حتى يكون ملزماً للجهات المدنية والإدارية منها أن يكون الحكم الجزائي صادراً عن محكمة جزائية تمتلك سلطة البت في موضوع الدعوى الجزائية . كذلك أن يكون الحكم الجزائي فاصلاً في موضوع الدعوى الجزائية ونهائياً . كما يجب أن يكون الحكم الجزائي سابقاً للفصل في الجانب المدني ، أو الإداري . وأخيراً يجب أن يكون الحكم

الجزائي بالإدانة، أو البراءة، أو الإفراج متعلقاً بالجانب المدني أو الإداري . ولغرض عرض الموضوع بتفصيل لابد من دراسة حجية الأحكام الجزائية الصادر بالإدانة على التحقيق الإداري أولاً ، ثم نتناول حجية الأحكام الجزائية الصادر بالبراءة على التحقيق الإداري في ثانيا :

اولاً: حجية الأحكام الجزائية الصادر بالإدانة على التحقيق الإداري

إن حجية الأحكام الجزائية الصادرة من المحكمة المختصة ليست مطلقة، بل أنها مقيدة في المجال الذي تناوله الحكم فقط، باعتبار أن قاعدة الحجية تعد استثناء من الأصل العام، وهو استقلال المخالفة التأديبية عن الجريمة الجزائية، مما يقتضي تفسيرها تفسيراً ضيقاً، ولا يتسع فيه، وبعبارة أخرى فإنه يكون للحكم الجزائي الصادر من المحكمة الجزائية بالبراءة، أو بالإدانة قوة الشيء المحكوم، به وفي النطاق الذي قرره المحكمة في تحديد المسؤولية الجزائية فقط. إلا أن هذا لا يمنع من أن يكون للحكم الجزائي حجية أمام الجهات الإدارية وقضائها ، وذلك بالنسبة للأمور التي فصل فيها من قبل المحكمة الجزائية، وعندئذ تؤثر الأحكام الجزائية على القرارات التأديبية مما يتوجب على اللجنة التحقيقية احترام حجية الأحكام القضائية الصادرة عن المحكمة الجزائية فتجد نفسها ملزمة بإتباع مضمون الحكم الجزائي فيما يتعلق بالوجود المادي للوقائع، ما لم يتبين إن السلطة التأديبية تريد ملاحقة الموظف تأديباً عن أفعال أخرى غير تلك الأفعال التي كانت محلاً للملاحقة الجزائية، ولا يجوز للجنة التحقيقية ممارسة صلاحياتها التأديبية بصورة تخالف الحكم الجزائي، أو تناقضه، أو تضيق من نطاقه ومداه، فلا يجوز إعادة الفصل فيما كل ما فصل فيه جزائياً ، أو مخالفة ما يجب تنفيذه من الحكم المذكور (14).

(14) د. عثمان سلمان غيلان العبودي، مصدر سابق، ص117.

يعد الحكم الجزائي عنواناً للحقيقة فيما قضى به من ناحية إسناد الواقعة المادية، وعلى السلطة التأديبية أن تلتزم به وهذه الحجية تقيد السلطة التأديبية في حالة الحكم بالإدانة، وعليه فإن الإدانة الجزائية تعني إن الوقائع التي نسبت للشخص قائمة وثابتة وأنها تشكل جريمة جزائية ويتحدد نطاق حجيته في ثبات الواقعة أو الوقائع موضوع الاتهام أو نفيها ، وصحة أو عدم صحة إسنادها للمتهم ، وعليه فإنه لا يجوز إنكار ما تضمنه الحكم بشأن الوجود المادي للوقائع ونسبتها إلى المتهم إيجاباً أو سلباً فالحكم الجزائي القاضي بالإدانة يدل دلالة قاطعة على إن الفعل الذي يكون الأساس المشترك عن الجريمتين الجزائية والتأديبية قد وقع فعلاً، وأنه قد وقع من المتهم ذاته، ومن ثم فإنه لا يجوز بأي حال أن تقوم السلطة التأديبية بإثبات عكس ذلك، وإنما يجب عليها أن تتقيد بما قضى به الحكم الجزائي في هذا الخصوص تأسيساً على ما يتمتع به هذا الحكم من حجية الأمر المقضي به في هذا الشأن⁽¹⁵⁾. عليه يمكن القول أن الحجية المقررة للحكم الجزائي يتحدد إطار أعمالها في مجال التأديب بثبوت الوقائع موضوع الاتهام أو نفيها، وصحة أو عدم صحة إسنادها للمتهم، أي بالتحقق من وجود المادي للواقعة من عدمه ومدى نسبتها إلى المتهم. وعلى ذلك فإن صدور الحكم الجزائي بالإدانة، يكون له حجية الشيء المقضي به في مواجهة الكافة، من حيث الوجود المادي للوقائع، ونسبتها إلى فاعلها ، وبالتالي فإن اللجنة التحقيقية لا تملك إلا أن تتقيد بها عند بحثها للمسؤولية التأديبية المترتبة على الفعل ذاته، فالوقائع التي أثبتها الحكم

(15) تجدر الإشارة هنا أن مجلس الانضباط العام قد قضى بقراره المرقم (63/جزائية/2006) في (2006/8/23)

بأنه (أن الأحكام والقرارات الصادرة عن المحاكم المتكسبة درجة البتات ملزمة وواجبة التنفيذ بما فصلت به من حقوق). وفي ذات الاتجاه قراره المرقم (64/جزائية/2006) في (2006/8/30). أشار لها: د.عثمان

الجزائي تكون ملزمة من حيث: وجودها المادي للجنة التحقيقية التي تملك مناقشة المنطوق الحكم الجزائي وأسبابه, إلا انه يحدث أن تصدر السلطة التأديبية في بعض الأحيان قرارا بإيقاع عقوبة معينة بحق الموظف استناداً للحكم الجزائي نفسه وليس استناداً للوقائع المادية التي نسبت للموظف , لذا يجب أن يكون الحكم الجزائي قد اكتسب الدرجة القطعية, لكي لا يحدث أي نوع من التعارض أو التناقض في الأحكام, إما في حالة قيام السلطة التأديبية ببناء قرارها التأديبي على الإدانة الجزائية, ووقائع مادية أخرى إضافية, فهنا يعد شرط اكتساب الحكم الجزائي للدرجة القطعية شرطاً ثانوياً, فليس من الضروري في هذه الحالة اكتساب الحكم الجزائي للدرجة القطعية, وقد يترتب على الحكم بالإدانة فصل الموظف فنكون أمام فرضيتين مختلفتين:

1. **الفرضية الأولى:** أن يؤدي الحكم الجزائي إلى فصل الموظف من الوظيفة , ويعد الفصل في هذه الحالة عقوبة تبعية للحكم الجزائي وليس عقوبة تأديبية, ويعد القرار الإداري الصادر في الفصل قراراً كاشفاً وليس منشئاً, إذ يقتصر أثره القانوني على استخلاص النتيجة التي رتبها القانون على الحكم الجزائي , ويشترط هنا بالطبع اكتساب الحكم الجزائي الدرجة القطعية ومنذ ذلك التاريخ تبدأ فترة الفصل بحكم القانون.

2. **أما الفرضية الثانية:** فتتمثل بإدانة الموظف جزائياً بجريمة أخرى غير تلك الجرائم المذكورة سابقاً أو الحكم عليه بالحبس لفترة تقل عن ثلاثة أشهر , وهنا تستعيد السلطة التأديبية حريتها الكاملة في تحريك الإجراءات بحق الموظف ومتابعتها وإيقاع أي عقوبة تأديبية تراها مناسبة لجسامة الأفعال المنسوبة للموظف.

أما إذا صدر الحكم الجزائي بإدانة الموظف عن التهمة المنسوبة إليه, مع وقف تنفيذ العقوبة الجزائية, فإن هذا الحكم لا يحوز الحجية أمام الجهات التأديبية, فوقف تنفيذ العقوبة الجزائية يقتصر على هذه العقوبة فقط , و لا يمتد إلى المساءلة التأديبية, على أن هناك اتجاهاً في الفقه

الإداري يذهب إلى القول بان الحكم الجزائي الصادر بالإدانة, والمشمول بوقف التنفيذ يمكن أن يقيد السلطة التأديبية التي عليها أن توقف أي إجراء تأديبي تتخذه بحق الموظف المخالف⁽¹⁶⁾.

ثانيا: حجية الأحكام الجزائية الصادر بالبراءة على التحقيق الإداري

من المقرر انه لا تلازم مطلق بين المسؤولية الجزائية والمسؤولية التأديبية إذ انه من المتصور إن يبرأ الموظف من المسؤولية الجزائية ويدان تأديبياً إذ كان فعله يشكل مخالفة تأديبية لا تصل الى مستوى الجريمة الجزائية هذا وان نظام التأديب لا بد إن يكون مستقلاً عن النظام الجزائي وذلك لاختلاف النظامين في أساسيهما وغايتيهما ونوع الجزاءات التي توقع باسم كل منهما ومؤدى هذا الاستقلال والاختلاف بين النظامين أن تستقل المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجزائية وان تولدتا من نفس الفعل , وكما أسلفنا سابقاً أن حجية الحكم الجزائي في مجال التأديب لا تكون ألا في خصوص ثبوت الواقعة موضوع الاتهام ونفيها, وهذا هو المدى الذي تبلغه حجية الحكم الجزائي في المجال التأديبي, إذ يتحدد نطاق حجيته في ثبوت الواقعة موضوع الاتهام ونفيها وصحة أو فساد إسنادها للمتهم , بالنظر لما للحكم الجزائي من حجية مطلقة لا يجوز إنكارها في ما يثبتته بشأن الوجود المادي للوقائع , ونسبتها إلى المتهم إيجاباً , أو سلباً, فالحكم الجزائي القاضي بالبراءة لعدم الصحة , أي لانقضاء الواقعة أصلاً أو لعدم ارتكابها من المتهم بالذات - يقيد السلطة التأديبية فلا تملك هذه الوقائع من جديد , وإنما يتعين عليها الالتزام بالنتائج التي انتهى إليها القضاء الجزائي من حيث الوجود المادي للوقائع , والعمل على احترامها وترتيباً على ذلك , فإن على السلطة التأديبية التقيد بحجية الحكم الجزائي بالبراءة, إذ كان سببها عدم وقوع الفعل المادي للموظف, أو بانتفاء الوجود المادي للوقائع .

(16) د.محمود محمود مصطفى: شرح قانون الإجراءات الجنائية، ط11، جامعة القاهرة، 1976، ص 147.

أما ما يتعلق بالحكم الجزائي الصادر بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع فإن الحكم الجزائي القاضي بالبراءة لعدم الصحة أي لانتفاء الوجود المادي أو لعدم ارتكاب الجريمة من المتهم بالذات يقيد اللجنة التحقيقية وتكون له حجيتة النهائية أمامها ولا تمتلك اللجنة التحقيقية بعد ذلك أن تقرر وجود المخالفة التأديبية وإن توقع عقوبة تأديبية تبعا لذلك ويرى الفقه في هذا المجال ضرورة احترام الوصف الوارد بالحكم الجزائي للواقعة واعتبار التكييف الجزائي حجة ينبغي إن تلتزم بها اللجنة التحقيقي، هذا ويحق للموظف إن يطلب إلغاء العقوبة التأديبية التي وقعت عليه عن الفعل نفسه، الذي حوكم عليه جزائيا قبل أن تتحرك الدعوى الجزائية بحقه، وذلك لان الأساس القانوني التي أقامة عليه السلطة التأديبية قرارها، لم يعد موجوداً من الناحية القانونية، ولهذا لا يصلح أن يكون أساساً تبنى عليه المسؤولية التأديبية إلا انه يحق للسلطة التأديبية مساءلة الموظف على المخالفات التأديبية، لعدم وجود تعارض بين الجزاء الذي ترتب على تلك المخالفة التأديبية، والحكم الجزائي القاضي بالبراءة .

الخاتمة

1. أنه لا يترتب على التحقيق الإداري في جريمة جزائية ضرورة وقف التحقيق في المخالفة التأديبية، بل إن كل منهما يستقل بإجراءاته الخاصة، ويمكن السير بها معاً وفقاً للإجراءات الخاصة بكل منهما، ولكن مما سبق ذكره، فإن للسلطة التأديبية إن تقدر ظروف الفعل الذي ارتكبه الموظف وملايساته وأن تقرر فيما إذا كان من الملائم إن تنتظر حتى يتم الفصل في القضية الجزائية، أو أن تأخذ إجراءات التحقيق اللازمة وهذا الأمر متروك لتقديرها، وقناعتها، وحسب ظروف كل قضية ووقائعها.

2. نصوص قانون انضباط موظفي الدولة ينتابها التشويش والإرباك ، فهي في بعض الحالات تكمل النقص الذي اعترى القانون السابق (الملغي) مثال ذلك اشتراط العضو القانوني في تشكيل اللجنة ووجوب كتابة التحقيق . وفي حالات أخرى أغفلت النص على أحكام مهمة تضمنها القانون الملغي منها مثلا النص على اللجوء إلى قانون أصول المحاكمات الجزائية في شأن ضبط الشاهد وإحضاره.

3. أن الحجية المقررة للحكم الجزائي يتحدد إطار أعمالها في مجال التأديب بثبوت الوقائع موضوع الاتهام أو نفيها، وصحة أو عدم صحة إسنادها للمتهم، أي بالتحقق من وجود المادي للواقعة من عدمه ومدى نسبتها إلى المتهم. وعلى ذلك فإن صدور الحكم الجزائي بالإدانة، يكون له حجية الشيء المقضي به في مواجهة الكافة، من حيث: الوجود المادي للوقائع، ونسبتها إلى فاعلها ، وبالتالي فإن اللجنة التحقيقية لا تملك إلا أن تتقيد بها عند بحثها للمسؤولية التأديبية المترتبة على الفعل ذاته، فالوقائع التي أثبتتها الحكم الجزائي تكون ملزمة من حيث: وجودها المادي للجنة التحقيقية التي تملك مناقشة المنطوق الحكم الجزائي وأسبابه، إلا انه يحدث أن تصدر السلطة التأديبية في بعض الأحيان قرارا بإيقاع عقوبة معينة بحق الموظف استناداً للحكم الجزائي نفسه وليس استناداً للوقائع المادية التي نسبت للموظف ، لذا يجب أن يكون الحكم الجزائي قد اكتسب الدرجة القطعية، لكي لا يحدث أي نوع من التعارض أو التناقض في الأحكام.

4. أن الحكم الجزائي القاضي بالبراءة لعدم الصحة أي لانتفاء الوجود المادي أو لعدم ارتكاب الجريمة من المتهم بالذات يقيد اللجنة التحقيقية وتكون له حجيته النهائية

أمامها ولا تمتلك اللجنة التحقيقية بعد ذلك أن تقرر وجود المخالفة التأديبية وان توقع عقوبة تأديبية تبعا لذلك .

5. يجب إعادة صياغة نص المادة العاشرة من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع

العام العراقي النافذ وعلى الشكل الآتي :

((أولاً : على الوزير أو رئيس الدائرة تأليف لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على أن يكون رئيس اللجنة حاصلاً على شهادة جامعية أولية في القانون .ثانياً: تتولى اللجنة التحقيق تحريراً مع الموظف المخالف المحال عليها ولها في سبيل أداء مهمتها سماع وتدوين أقوال الموظف والشهود والاطلاع على جميع المستندات والبيانات التي ترى ضرورة الاطلاع عليها، وتمكن الموظف من الاطلاع على ملف التحقيق أن طلب منها ذلك، وتصدر بعد انتهاء التحقيق قراراً مسبباً بعدم مساءلة الموظف وغلق التحقيق أو بفرض احدي العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون ، على أن تراعي اللجنة الأحكام المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات الجزائية في كل ما لم يرد بشأنه نص من إجراءات التحقيق بما ينسجم وطبيعة هذا القانون.ثالثاً: إذا رأت اللجنة أن فعل الموظف المحال عليها يشكل جريمة نشأت عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية فعليها أن توصي بإحالته إلى المحاكم المختصة . رابعاً: استثناء من أحكام الفقرتين (أولاً وثانياً) من هذه المادة للوزير أو رئيس الدائرة بعد استجواب الموظف المخالف أن يفرض مباشرة أياً من العقوبات المنصوص عليها في الفقرات (أولاً وثانياً وثالثاً) من المادة(8) من هذا القانون.

6. إعادة صياغة نص المادة (17) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي النافذ

وكما يأتي: (للجنة أن تقرر سحب يد الموظف مدة لا تتجاوز (60) يوماً إذا تراءى لها أن بقاءه في الوظيفة يؤثر على سير التحقيق في الفعل الذي أحيل من اجله إلى التحقيق ويعاد إلى نفس وظيفته بعد انتهاء المدة المذكورة إلا إذا كان هناك محذور ، فينسب إلى وظيفة (أخرى كذلك نص المادة (18) بجعلها كما يأتي : (يتقاضى الموظف مسحوب اليد راتبه كاملاً خلال فترة سحب يده) ونتيجة لذلك يتطلب الأمر إلغاء نص المادة (19) التي تبين الأحوال التي يمر بها النصف الآخر من الراتب (المحجوب عن الصرف) .

7. القانون الإداري بوجه عام قانون قضائي المنشأ ، لذا لا بد من تفعيل دور مجلس الانضباط العام باعتباره الجهة القضائية التي تقبل طعون الموظفين ، من خلال لجوئه إلى المبادئ العامة للقانون في سد النقص الحاصل بالتشريع ، وإرساء مثل هذه المبادئ فإنه يمكن استخدامها قواعد عمل تسترشد بها اللجان التحقيقية في أثناء التحقيق، مما يدعم ضمانات الموظف بشكل كبير وفاعل .
8. التحقيق الإداري يمكن أن يشكل دليلاً تعتمد عليه المحكمة في تكوين قناعتها إذ ما تم تنمية القدرات الإبداعية للقائمين على التحقيق الإداري ، ويتعين على الإدارات الحكومة أن تضم في عضوية اللجان التحقيقية أشخاص من ذوي الخبرة والمهارة من أجل أن يحظى التحقيق الإداري قدرًا من القناعة عند عرضه أمام الجهات القضائية المختصة .

المصادر

أولاً : الكتب القانونية .

1. احمد محمود جمعة ، منازعات القضاء التأديبي ، مطبعة أطلس ، 1985.
2. د.خضر عكوبي يوسف ، موقف القضاء العراقي من الرقابة على القرار الإداري ، ط1 ، مطبعة الحوادث ، 1976.
3. د.سامي جمال الدين ، تدرج القواعد القانونية ومبادئ الشريعة الإسلامية ، مطبعة شركة آلات ولوازم المكاتب ، 1986.
4. د.سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري ، الكتاب الثالث " قضاء التأديب " (دراسة مقارنة) ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1987.
5. د.طعيمة الجرف ، رقابة القضاء لأعمال الإدارة العامة ، دار الحمامة للطباعة ، 1970.

6. د.عباس العبودي ، شرح أحكام قانون المرافعات المدنية ، دراسة مقارنة ، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل ، 2000.
7. د.عبد الفتاح حسن ، مذكرات في مبادئ القانون الإداري لطلبة السنة الثانية (1978 - 1979) ، كلية الحقوق ، جامعة المنصورة ، دار قاسم للطباعة.
8. د.عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة ، مطبعة دار التأليف ، دون سنة طبع .
9. د.عثمان سلمان غيلان العبودي: المرشد العملي في مهارات التحقيق الإداري، بغداد، 2008.
10. د.علي خليل إبراهيم ، جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي - دراسة مقارنة ، طبع الدار العربية ، بغداد ، دون سنة طبع .
11. د.علي محمد بدير ، عصام عبد الوهاب البرزنجي ، د. مهدي ياسين السلامي ، مبادئ وأحكام القانون الإداري ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، 1993.
12. د.عمر فؤاد احمد بركات ، السلطة التأديبية ، القاهرة ، 1976.
13. د.غازي فيصل مهدي ، شرح أحكام قانون موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (14) لسنة 1991 ، مطبعة العزة ، بغداد ، 2001.
14. د.فاروق احمد خماس ، الرقابة على أعمال الإدارة ، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل ، 1988.
15. د.فؤاد العطار ، القضاء الإداري ، المطبعة العالمية ، القاهرة ، 1968.
16. د.ماجد راغب الحلو ، القضاء الإداري ، الفنية للطباعة والنشر ، 1985.
17. د.ماهر صالح علاوي الجبوري ، القرار الإداري ، دار الحكمة للطباعة والنشر ، 1991.
18. د.ماهر عبد الهادي ، الشرعية الإجرائية في التأديب، ط2 ، دار غريب للطباعة ، القاهرة، 1986.
19. د.محمود عاطف البنا ، الوسيط في القانون الإداري ، شركة دار الإشعاع للطباعة ، القاهرة ، 1984.
20. د.محمود محمد حافظ ، القضاء الإداري - دراسة مقارنة ، ط7 ، دار النهضة العربية ، دون سنة طبع.
21. د.مغاوري محمد شاهين ، المسألة التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ، دار الهنا للطباعة، القاهرة ، 1974.

22. د. منصور إبراهيم العتوم ، المسؤولية التأديبية للموظف العام - دراسة مقارنة ، ط 1 ، مطبعة الشرق ومكنتتها ، 1984.

ثانياً_ الرسائل والأطاريح الجامعية:

1. خالد محمد مصطفى المولى ، السلطة المختصة في فرض العقوبة الانضباطية على الموظف العام (دراسة مقارنة) ، أطروحة دكتوراه تقدم بها إلى كلية القانون بجامعة الموصل لسنة 2000.
2. ضامن حسين العبيدي ، الضمانات التأديبية للموظف العام في العراق ، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون ، جامعة بغداد ، 1991.
3. كوثر حازم سلطان ، امتيازات الموظف العام وإثرها في زيادة فاعلية الإدارة - دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون ، جامعة بغداد لعام 2000.

ثالثاً_ الدوريات:

1. حامد مصطفى ، القضاء الإداري في العراق ، بحث منشور في مجلة العلوم الإدارية ، ع (1) ، س(3) ، سنة 1961.
2. حماية الأفراد في مواجهة الإجراءات الإدارية بغير الطريق القضائي ، من بحوث المعهد الدولي للعلوم الإدارية ، بحث نقله إلى العربية الأستاذ عادل محمود عبد الباقي ، منشور في مجلة العلوم الإدارية ، ع1، س12 ، نيسان ، 1970.
3. محمود حلمي ، عيوب القرار الإداري ، مجلة العلوم الإدارية ، ع 2 ، س 12 ، 1970.