



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ديالى

كلية القانون والعلوم السياسية

قسم القانون

التحقيق الاداري في الوظيفة العامة

بحث تقدمت به

الطالبة

شهد حبيب مجيد رشيد

إلى كلية القانون والعلوم السياسية- جامعة ديالى

وهو جزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس

في القانون

بإشراف

أ. د. علاء الدين محمد حمدان

٢٠١٦ م

١٤٣٧ هـ

المقدمة

الحمد لله رب العالمين الذي جعل الكمال صفة ملازمة لذاته العليا ، وجعل الخطأ والخط والنسيان صفات مقترنة بالإنسان

ان اهمية دراسة التحقيق الاداري يعتبر حافزا على العطاء المخلص والتفاني في العمل ، على العكس تماما من اغفال اللجوء الى هذا الاجراء ، هذا ما يحض الموظف من اهمية ، اما الادارة فمن خلال التحقيق تتمكن من الوقوف على الحقيقة كما هي لتأتي قراراتها عادلة دقيقة لاستنادها الى معلومات صحيحة صادقة ، لا الى مجرد تكهنات قد تصيب وقد تخطئ ، ومن ثم فإن ذلك يخلع على عمل الادارة طابع الانصاف والعدالة ، لا الظلم والاجحاف ، وهذا يبين أن أهمية التحقيق الاداري بالنسبة الى الموظف و الادارة في النفع الذي يحققه لكليهما ، اي الجانب الايجابي للأهمية .

اما الجانب السلبي فهو أن التحقيق مرحلة مهمة لما يترتب عليها من نتائج خطيرة منها ما يتعلق بالموظف ، باعتباره من الاجراءات بالغة الخطورة وبغض النظر عن النظام المتبع في الدول كافة ، وتتمثل هذه الخطورة تجاه الموظف في الآثار النفسية ، إذ أن الاخير يبقى في وضع نفسي قلق حتى ينتهي التحقيق ، كما لأحالاته الى التحقيق أثر بالغ لما يثيره ذلك من شكوك وأقاويل بحقه ، التي قد تؤدي الى زعزعة مركزه الوظيفي، كما ان للتحقيقات تأثيرات مادية وذلك بالانتقاص احيانا من راتبه ان قررت الادارة سحب يده عن العمل ، أو قد يهدد حياته الوظيفية وذلك بأنهاء علاقته بالوظيفية ، وفي ذلك خطر كبير عليه وعلى من يعيله لما تمثله الوظيفة اليوم من مصدر عيش لعدد كبير من مواطنين الدولة الناتج عن تشعب مهام الدول وازدياد تدخلها في مجالات ما كانت لتضطلع بها من قبل .

ومن آثار التحقيق أيضا ما يتعلق بالإدارة ذاتها ، فأحاله الموظف الى التحقيق يؤثر سلبا في سير المرفق العام بانتظام وأطراد من خلال التأثير على نشاط الموظف المحال ، هذا إذا لم تسحب الادارة يده من الوظيفة وما يترتب على ذلك من تعطيل كامل لدوره في اداء عمله اثناء فترة سحب اليد .

ويهدف هذا البحث الى بيان الكيفية التي يتم من خلالها التحقيق مع الموظف العام في العراق في ظل قانون انضباط موظفي الدولة النافذ والمرقم (١٤) لسنة ١٩٩١ وتعديلاته .

وتنطلق فرضية هذا البحث من طبيعة التحقيق الاداري باعتباره موضوعا ذا طابع عملي ملموس ، وهو على تماس مباشر ومستمر بالواقع ، لذا يتطلب احكاما وقواعد تتواءم والوقائع المستجدة التي تحتاج الى تنظيم مستمر .

ومن البديهي أن يكون لكل بحث مفهوم لا بد من التطرق اليه على شكل تعريف للموضوع وبيان اهميته التي تميزه عن غيره ، وهذا ما تناوله المبحث الاول ، أما المبحث الثاني فتطرقنا من خلاله الى بيان اجراءات التحقيق من خلال مطلبين ، ففي الاول نبين المرحلة التمهيدية لإجراءات التحقيق ، وفي المطلب الثاني نبين المرحلة المباشرة لأجراء التحقيق الاداري .

المبحث الاول

تعريف التحقيق الإداري وأهميته

سنبحث كل منهما في مطلب مستقل وكما يلي :-

المطلب الاول

التعريف بالتحقيق الإداري

للتحقيق تعريف لغوي وآخر اصطلاحي ، ولأجل البحث في كل منهما سنتناول ذلك في فرعين :-

الفرع الاول

تعريف التحقيق الإداري لغة

أصل كلمة تحقيق في اللغة هي (حقق)^(١) وحققه أي (أكده) و (المحقق) يقال كلام محقق : محكم منظم ، ثوب محقق ، محكم النسيج^(٢) .
و (أحق) الامر ، أوجبه وصيره حقاً لا يشك فيه ، يقال (أحق عليه القضاء) إذا أوجبه ، تحقيق الخبر : ثبت^(٣) .

^١ . جبران مسعود ، معجم الرائد (لغوي عصري) ، ط٢ ، دار العلم للملايين ، بيروت ، ١٩٦٧ ، ص ٣٧٠ .

^٢ . لويس معلوف اليسوعي ، معجم المنجد في اللغة والادب والعلوم ، ط١٩ ، المطبعة الكاثوليكية ، بيروت ، ١٩٥٦ ، ص ١٤٠ .

^٣ . لويس معلوف اليسوعي ، المصدر نفسه ، ص ١٤٤ .

الفرع الثاني

تعريف التحقيق الاداري اصطلاحاً

التحقيق الاداري لا يمثل في ذاته غاية تتوخاها الادارة ، بل هي وسيلة يراد من خلالها تمحيص الحقائق واستجلاء وجه الحق وصولاً الى مواطن الخلل والخطأ الذي يرتكبه الموظف لمعالجتها بالاستناد الى سلطات منها المشرع ، واعمالاً لمبدأ دوام سير المرافق العام بانتظام واطراد وسعيًا وراء تحقيق المصلحة العامة التي تمثل الغاية المرجوة دائماً من كل فعل او امتناع تتخذه الادارة^(١) .

والمتمفحص للقوانين الوظيفية في العراق ومصر والاردن وغيرها من الدول الاخرى^(٢) ، يجد انها لم تضع تعريفاً محدداً للتحقيق الاداري ، وهذا منهج يحمده عليه المشرع لما لا يراد التعاريف في نصوص جامدة من تقييد للأمر المعرف ووجوب الالتزام بحرفية النص^(٣) .

وفعلاً عرف التحقيق الاداري فقهاً بأنه (اجراء تمهيدي يهدف الى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم والتهمة المنسوبة اليه)^(٤)

كما عرف بأنه (مجموعة الاجراءات التي تستهدف تحديد المخالفات التأديبية والمسؤولين عنها ويجري التحقيق عادة بعد اكتشاف المخالفة)^(٥) .

^١ . د. مغاوري محمد شاهين ، المسألة التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ، دار الهنا للطباعة ، القاهرة ، ١٩٧٤ ، ص ٢٥٧ .

^٢ . خالد محمد مصطفى المولى ، السلطة المختصة في فرص العقوبة الانضباطية على الموظف العام (دراسة مقارنة) ، اطروحة دكتوراه تقدم بها الى كلية القانون بجامعة الموصل ، لسنة ٢٠٠٠م ، ص ١٨٠ .

^٣ . جارلس اي وهارا بالاشتراك مع عز يفودي ، أل اوهار ، ترجمة: نشأت بهجت البكري ، أسس التحقيق ، ج ١ ، القسم العام ، ط ١ ، مطبعة التعليم العالي ، بغداد ، ١٩٨٨ ، ص ١٣ .

^٤ . د. ماجد راغب الحلو ، القضاء الاداري ، الفنية للطباعة والنشر ، ١٩٨٥ ، ص ٥٧١ .

^٥ . د. مغاوري محمد شاهين ، المصدر السابق ، ص ٢٥٧ .

والتحقيق الاداري يمكن تعريفه بأنه : (مجموعة من الاجراءات التي تقوم بها سلطة معينة للوصول الى الحقيقة بتحديد المخالفة الإدارية أو المالية والمسؤول عنها)^(١) .

ويمكن التساؤل عما اذا كان وجود التحقيق الاداري شرطاً للقرار التأديبي التي تصدره جهة الادارة على الموظف المخالف ؟ ترى المحكمة الإدارية في هذا الشأن الى عدم لزوم التحقيق الاداري كشرط لتوقيع الجزاء في وجود تحقيق جنائي والذي يعد كافياً لمجازاة الموظف الذي لا داعي لتكرار التحقيق معه دون مقتضى^(٢) .

ونرى أن التعريف الأخير (تعريف القضاء) حاول أن يحيط بالتحقيق الاداري من جوانبه المختلفة ، وقد أفلح في ذلك إذ أنه تناول التحقيق من نقطة البداية (وهي الاحالة الى التحقيق) مروراً بإجراءات التحقيق وضمائنه التي تعد الركيزة الاساس في الارتقاء بالتحقيق الى الغاية المنشودة منه ، كما أن هذا التعريف قد جاء بمبدأ مهم لا يمكن اغفاله في كل تحقيق أداري وهو (تحقيق الضمان وتوفير الاطمئنان للموظف) فكل تحقيق أداري يخالف هذا المبدأ يكون عرضة للأبطال من جانب القضاء^(٣) .

ورغم أن المشرع العراقي لم يأت بتعريف للتحقيق الإداري الا أنه جاء بجملة من المعايير والضوابط واجبة الاتباع في شأن تأليف اللجنة التحقيقية وعمل هذه اللجنة، واورد هذه المعايير نص المادة العاشرة قانون الانضباط النافذ المرقم ١٤ لسنة ١٩٩١ ، إذ نصت/ الفقرة الاولى من هذه المادة (على الوزير او رئيس الدائرة تأليف لجنة تحقيقية من رئيس وعضويين من ذوي الخبرة والكفاءة على أن يكون حاصلًا على شهادة جامعية أولية في القانون) ، وتبين الفقرة ثانياً من نفس المادة الكيفية التي يتم بها عمل اللجنة .

^١ . المستشار علي عبد الرحيم علي محمد ، اجراءات التحقيق الاداري وضمائنه في ضوء احكام قانون ادارة الموارد البشرية القطري ، المجلة القانونية والقضائية ، وزارة العدل ، قطر ، العدد الاول ، ٢٠١٠ ، ص ١٢ .

^٢ . المحكمة الادارية العليا ، طعن رقم ١٦٤ لسنة ٢٥ ق جلسة ١٩٨٦/٣/١ ، د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، منشأة المعارف بالإسكندرية ، ٢٠٠٨ ، ص ١١٣ .

^٣ . أنظر: حكم المحكمة الادارية ذو الرقم ٤٠٤ لسنة ٢٣ ق في ١٩٧٩/١٢/١ منشور في مجموعة المبادئ القانونية في ١٥ عاماً (١٩٦٥ - ١٩٨٠) ، ج٢ ، القاعدة رقم ٢٩ ، ص ١٦٧٩ .

المطلب الثاني

أهمية التحقيق الاداري

للتحقيق الأداري أهمية خاصة تميزه من الاجراءات التأديبية⁽¹⁾ ، الاخرى يمكننا ان نتلمسها من خلال محاور عديدة التي سنبحثها في اربعة فروع وكما يأتي

الفرع الاول

أهميته للموظف العام

تبرز أهمية التحقيق الاداري للموظف في جوانب مختلفة هي :

اولاً: ممارسة حق الدفاع:

هذا الحق موغل في القدم إذ أن الموظف بحكم طبيعة عمله قد يكون هدفاً للكيد والنكاية من جمهور المواطنين ، أو من الموظفين اصلاً ، مما يحتم الأمر أن تترك له الفرصة كافية بما يستغرقه من اجراءات لأن يجمع الموظف شتات هذه الادلة ومن ثم ممارسة حقه في الدفاع⁽²⁾.

ثانياً: ايجاد التناسب ما بين المخالفة المركبة والعقوبة المفروضة :

كما أن أهمية التحقيق تبرز للموظف حتى أن كانت النتيجة سلبية ، أي في حالة فرض الجزاء عليه ، فعقوبة التوبيخ ليست كعقوبة العزل حتماً من حيث الأثر المترتب على كل منهما ، إذ أن التحقيق يؤدي الى كشف الحقيقة كاملاً وصولاً الى الموازنة الدقيقة بين المخالفة التي يرتكبها الموظف والعقوبة التي يستحقها عن تلك

¹ . ومما تجدر ملاحظته أننا سنورد كلمة (التأديبية أو تأديب) غير مستخدمة في القانون العراقي الذي يستخدم كلمة (أنضباط) لسلامة هذه اللفظة مع اننا نؤيد من يرى أن كلمة أنضباط هي الافضل نظراً الى الادلة غير اللائقة بالموظف التي تعطىها كلمة تأديب وخاصة في مجتمعنا العراقي .

² . د. عمر فؤاد احمد بركات ، السلطة التأديبية ، القاهرة ، ١٩٧٦ ، ص ٢٨٨ وما بعدها .

المخالفة لأن الترابط بين العقوبة والمخالفة غير قائم في نطاق التأديب مثلما هو الحال في القانون الجنائي^(١).

الفرع الثاني

أهميته للإدارة

تتركز أهمية التحقيق الإداري للإدارة في عد الموظف الركيزة الأساس في الوظيفة العامة ، فهو عقل الدولة المدير وساعدها المنفذ^(٢) . لذلك لا بد ان تكفل الإدارة حماية هذا الموظف من كل ما يمكن أن يمس حقوقه الوظيفية ، ويتم ذلك في مجال تأديب الموظف بإتاحة الفرصة للدفاع عن نفسه من خلال التحقيق معه ، كما ان التحقيق يجعل الإدارة تتصرف على وفق معلومات صحيحة ودقيقة^(٣) .

ونرى أن القول بعكس ذلك يؤدي الى فرض جزاءات تفتقر الى الدقة ، وقد تجانب العدالة مما يؤدي الى عدم انصاف الموظف وشعوره بالظلم الذي يقلل حتما من ادائه بالشكل الذي يكون عليه في حال شعوره بالأمن والطمأنينة الى حقوقه حتى وان خالف ، وهو ما ينعكس على سير المرفق العام بانتظام واطراد .

وكذلك فإن اجراء التحقيق يمكن الإدارة من الوقوف على مواطن الضعف والخلل لمعالجتها وتلافيها مستقبلا ، فضلا عن فرض الجزاء ، الامر الذي يعود بالنفع على عمل الإدارة التي تضع في الحساب السبل الكفيلة لتلافي تكرار مثل هذه المخالفات مستقبلا ، وهذا ما يطور عمل الإدارة ويجعلها على هدى وبصيرة من أمرها .

^١ . علي خليل ابراهيم ، جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي ، دراسة مقارنة ، طبع الدار العربية ، بغداد ، دون سنة طبع ، ص ٢٨ : كذلك أنظر : د. ماهر عبد الهادي ، الشرعية الاجرائية في التأديب ، دار غريب للطباعة ، القاهرة ، ط٢ ، ١٩٨٦ ، ص ٢٥٠ .

^٢ . د. علي خليل ابراهيم ، المصدر نفسه ، ص٣ .

^٣ . د. خالد محمد مصطفى المولى ، المصدر السابق ، ص ١٧٩ .

الفرع الثالث

أهميته للمجتمع

تتمثل هذه الأهمية في :-

أولاً: أن التحقيق الإداري هو ضمانة مهمة من ضمانات الموظف العام^(١) .

لذلك فإن لجوء الإدارة الى اجراء التحقيق مع الموظف يعني أن الإدارة كفلت حق الموظف في أن يقاضي بشكل يجعله في منأى عن الظلم والتعسف ، مما يؤدي الى وصف تصرفات الإدارة بالعدالة والانصاف وهو ما تتوخاه في عملها ، لا بل ان شيوع العدالة والانصاف دليل على رقي المجتمع^(٢) .

ثانياً: نتيجة لتطور المجتمعات وتدخل الدولة في مجالات ما كانت لتضطلع بها في الماضي مما أدى الى زيادة الكوادر العاملة لمواكبة اعمال الدولة المتشعبة والمتزايدة ، فإن أهمية الوظيفة العامة ازدادت استنادا الى ذلك وازداد معها عدد الموظفين الذي يمثلون الحجر الاساس في هذه الوظيفة^(٣) .

واستنادا الى ما تقدم فإن تحقيق مصلحة الموظف وذلك في ان يقاضي وفقاً لاجراءات عادلة وان تكفل له كل الضمانات وبما فيها حقه في الدفاع عن نفسه ، هي في الوقت ذاته تحقيق لمصلحة المجتمع .

^١ . د. غازي فيصل مهدي ، شرح احكام قانون موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة

١٩٩١ ، مطبعة العزة ، بغداد ، ٢٠٠١ ، ص ٥٠ .

^٢ . حماية الافراد في مواجهة الاجراءات الادارية بغير الطريق القضائي من بحوث المعهد الدولي

للعلوم الادارية ، بحث نقله الى العربية الاستاذ عادل محمود عبد الباقي ، منشور في مجلة العلوم

الادارية ، ١٤ ، س ١٢ ، نيسان ١٩٧٠ ، ص ٢٣٣ - ٢٣٤ .

^٣ . د. علي خليل ابراهيم ، المصدر السابق ، ص ٣ .

الفرع الرابع

أثره للجزاء المفروض

ويتحقق هذا الاثر في جانبين^(١):-

الاول: من حيث تكيف (الخطأ الوظيفي)^(٢) :

نتيجة لعدم تقنين الجرائم الادارية فأن على الادارة أن تتلمس هذه الجرائم في تصرفات الموظف لتكيفها بأنها جرائم تأديبية باعتبارها غير واضحة المعالم والحدود ، لعدم تحديد المشرع لهذه الجرائم في نصوص ثابتة كما فعل ذلك في المجال الجنائي مما يجعل عمل المحقق الاداري اصعب بكثير من المحقق الجنائي الذي لا يخرج دوره عن الوقوف على الجريمة الجنائية الموصوفة قانونا على وفق قوالب لا تتغير مهما تغيرت الظروف والملابسات .

ان تكيف الواقعة بما يجعلها من الذنوب الادارية إنما مرجعه الى تقدير الادارة ، ويبلغ انضباط هذا التكيف على الواقعة المنسوبة الى الموظف هو الخروج على مقتضيات الواجب الوظيفي او الاخلال بحسن السلوك المستأهل للعقاب بوصفه ذنبا اداليا^(٣) .

أن علاقة الموظف برئيسه اساسها الالتزام بحدود الادب واللياقة وحسن السلوك ما دام لم يجانب ما تقتضيه وظيفته من تحفظ ووقار حتى لو كان رأيه مخالفا لرأي رئيسه^(٤) .

^١ . د. ماهر عبد الهادي ، المصدر السابق ، ص ٢٥٠ - ٢٥١ .

^٢ . ويذهب البعض الى اطلاق مصطلح الجريمة التأديبية على الخطأ الوظيفي ، الا انه في الحقيقة لم تتبلور فكرة الجريمة التأديبية لتصل الى مفهوم الجريمة الجنائية اي تشكل مفهوما مصدرا بصريح نص القانون ، للمزيد أنظر : د. علي خليل ابراهيم ، المصدر السابق ، ص ١٦ وما بعدها .

^٣ . المحكمة الادارية العليا ، حكمها الصادر بتاريخ ١٨ / ٢ / ١٩٦٥ في القضية المرقمة ٩١٧ س ١١ المجموعة ، ص ٣٨٩٨ .

^٤ . المحكمة الادارية العليا ، حكمها الصادر بتاريخ ١٥ / ١ / ١٩٦٥ ، المجموعة س ١ ، ص ٢٤ ، ص

الثاني : من حيث فرض العقوبة:

إذ أن الارتباط القائم بين الجرائم الجنائية والعقوبات المحددة لها قانونا في المجال الجنائي غير قائم قاعدة عامة في المجال الاداري مما يحتم على المحقق الاداري بعد تكييف فصل الموظف بانها جريمة تأديبية ، أن يحدد عقوبة مناسبة لهذا الفعل من بين العقوبات التي اوردها المشرع في القوانين الوظيفية مستند في ذلك الى سلطته التقديرية التي منحه المشرع اياها .

وأن مسألة التكييف الدقيق للفعل واختيار العقوبة المناسبة يهدف الى غاية مفادها فرض جزاء عادل و منصف ، وهذا لا يتم الا باجراء تحقيق مع الموظف يمكن الادارة من الوقوف على حقيقة المخالفة المرتكبة لفرض جزاء تأديبي على الموظف اولا ً ومعالجة مواطن الخلل للتمكن من تلافيتها مستقبلا ثانيا ً .

إن الغاية الاساسية من اجراء التحقيق هو التحقق من أن الموظف قد ارتكب احد الافعال المخالفة للقوانين والانظمة والتعليمات الخاصة بالوظيفة العامة من خلال :-

- ١ . التحقق من الفعل المرتكب قد صدر من الموظف المخالف فعلا .
- ٢ . التحقق في كيفية وقوع المخالفة المرتكبة من الموظف وتحديد جسامة الخطر .
- ٣ . التحقق في كيفية وقوع المخالفة المرتكبة من الموظف والتمحيص والتدقيق في ادلة واثباتات المخالفة المنسوبة اليه وتحديد جسامة الخطأ ومدى خطورته .
- ٤ . بيان حجم الضرر الذي وقع في محل الوظيفة .
- ٥ . التحقيق الاداري هو ضمانة مهمة من ضمانات الموظف ، لذلك فإن لجوء الادارة الى اجراء التحقيق مع الموظف يعني أن الادارة كفلت حق الموظف ان يقاضي بشكل يجعله في منأى عن الظلم والتعسف ، مما يؤدي الى وصف تصرفات الادارة بالعدالة والمنصفة وهو ما ترغب اليه في عملها (١) .

١ . د. غازي فيصل مهدي ، المصدر السابق ، ص ٦٥ .

المبحث الثاني

إجراءات التحقيق الإداري

تقسم إجراءات التحقيق الإداري كأي تحقيق آخر في الدول الأخرى الى قسمين ،
الاول يتضمن الاجراءات التي تسبق المباشرة في التحقيق مع الموظف ، القسم الثاني
يتضمن الاجراءات التي تتزامن ومباشرة التحقيق مع الموظف وتستمر الى حين البدء
بمرحلة اخرى وهي مرحلة الانتهاء من التحقيق ، وسنتناول هذه الاجراءات في مطلبين
وكما ياتي :

المطلب الاول

المرحلة التمهيدية لمباشرة التحقيق مع الموظف

وتتضمن هذه المرحلة اجراءات المواجهة التي تعني (احاطة الموظف بحقيقة
التهمة المسندة اليه) ، واسباب مبدأ المواجهة يتنازعه اتجاهان ⁽¹⁾ ، الاول يذهب الى ان
النشاط العقابي هو الاساس الحقيقي لمبدأ المواجهة ، إذ أن كل اجراء يترتب عليه فرض
جزاء معين يحتاج الى دفاع ذوي الشأن وهذا الدفاع لا يتم الا بمواجهة صاحب الشأن بما
هو منسوب اليه لتمكينه من اعداد دفاعه .

اما الاتجاه الثاني فيذهب الى اعتبار (مبدأ سماع الطرف الآخر) هو اساس مبدأ
المواجهة ، باعتبار أن الموظف هو أحد طرفي منازعة فتكون الادارة طرفها الاول ،
والاتجاه الأخير اوسع من الاتجاه الأول ، فلا يقصد مبدأ المواجهة على الأجراء الجزائي
وحده ، بل يجعله مبدأ أكثر شمولية ، ومن الجدير بالملاحظة أن الادارة تجاوزت هذين

¹ . انظر: منصور ابراهيم العتوم ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، دراسة مقارنة ، ط ١ ، ١٩٨٤ ،

ص ٢٧٣ - ٣١٤ وما بعدها .

الاساسين الى مدى ابعده من ذلك ، من خلال اعتبار مبدأ المواجهة من المبادئ القانونية العامة التي يجب اللجوء اليها حتى في حالة غياب النص عليه^(١).

وتمثل احكام المواجهة في اعلان الموظف او اخطاره ، وفي اعطاء الموظف مهلة كافية لاعداد دفاعه في فرع اول وتمكين الموظف من الاطلاع على الملف ان شاء ذلك فرع ثانٍ وكما ياتي :-

الفرع الاول

أخطار الموظف

من مقتضيات حق الدفاع ان يحاط الموظف المخالف علماً بالتهمة او بالتهمة المسندة اليه ، والذي يجب ان يحمل في مضمونه ما يدل على ان الادارة في طريقها الى ايقاع الجزاء التأديبي ان لم يهيئ ادلته ويتأهب للدفاع عن نفسه ، فاطلاع الموظف على ما نسب اليه من تهم وعلى الادلة التي تثبت ذلك امر لا بد من اجرائه^(٢).

وبالرجوع الى قانون انضباط موظفي الدولة العراقي النافذ المرقم (١٤) لسنة ١٩٩١ ، نجده قد اغفل تنظيم مسألة تبليغ الموظف المخالف بما هو منسوب اليه من تهم ، الا ان المادة العاشرة بفقرتها الثانية تقول (... ولها في سبيل اداء مهمتها سماع و تدوين اقوال الموظف ...) وهذا يعني انها تستمع الى دفاع الموظف الذي يتطلب بطبيعة الحال ان يكون الموظف على علم مسبق بالتهمة المسندة اليه وبالأدلة القائمة ضده وما يؤيد قولنا هذا ان القضاء العراقي اعتبر التبليغ من القواعد العامة التي تطبق بغض النظر عن وجود نص في القانون او عدم وجوده^(٣).

^١ . د. عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، مطبعة دار التأليف ، دون سنة طبع ، ص ٢٥٤ وما بعدها .

^٢ . د. عمر فؤاد احمد بركات ، المصدر السابق ، ص ٢٤٢ وما بعدها .

^٣ . محمود خلف حسين ، الحماية القانونية للأفراد في مواجهة اعمال الادارة في العراق ، اطروحة دكتوراه ، مقدمة الى كلية القانون والعلوم السياسية ، جامعة بغداد ، ١٩٨٦ ، ص ٢١٢ .

والمتمفحص لواقع عمل اللجان التحقيقية في ظل القانون النافذ ، يجد انها تقوم بإبلاغ الموظف المخالف ، ولكن هذا التبليغ لا يتضمن سوى دعوة الموظف لحضور اجراءات التحقيق في مكان وزمان معينين وهذا يمثل قصورا في واقع عمل اللجان التحقيقية وخرقا لضمنانة مهمة من ضمانات الموظف وهي الدفاع فكيف يعد الموظف دفاعه دون ان يحاط علما بما هو منسوب اليه ، ولا يشترط في التبليغ ان يصب في شكل معين بل انه يكون صحيحا متى ما حقق الغاية المرجوة منه ، ويقع على الادارة عبء اخطار الموظف فلا يجوز للإدارة ان تتذرع بعدم امكان ذلك ما لم يكن راجعا الى سبب اجنبي كفعل الموظف ذاته^(١).

واحكام المواجهة بعضها مكمل للبعض الاخر ، فمن اجل تحقيق الغاية المتوخاة من الاعلان لا بد من ان يمنح الموظف المخالف الفترة الكافية لاعداد دفاعه وجمع شتات الادلة التي تساعد في دحض التهم الموجهة اليه من جهة ، ولتمكينه من الاطلاع على الملف ان اراد ذلك خلال هذه الفترة من جهة اخرى ، ويشترط في هذه الفترة ان تكون معقولة ، اي كافية لاعداد الدفاع والاطلاع على الملف وبحسب كل حالة على حدة^(٢).

ومما تجدر ملاحظته ان قانون انضباط موظف الدولة العراقي الملغي المرقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ اشترط في مادته الحادية والعشرين على رئيس لجنة الانضباط عند تحديده لتاريخ انعقاد اللجنة اعطاء الموظف المهلة الكافية لاعداد دفاعه ، وهذا اما اغفل النص عليه القانون الحالي الا ان عمل اللجان يجري على اعطاء الموظف الوقت الكافي لتهيئة دفاعه ، على الرغم من خلو التبليغ من التهم والادلة القائمة ضده^(٣).

اما إذا أجريت اللجنة تحقيقاتها دون تبليغ الموظف بالحضور امامها فترى ان التحقيق الذي تجريه يعد باطلا ويترتب عليه بطلان العقوبة التي نتجت عن هذا التحقيق

^١ . وغالبا ما يكون التبليغ في مجال اللجان التحقيقية بشكل شفوي ، عدا ما يتعلق بالموظف المخالف المنقول الى وزارة اخرى اذ يتم التبليغ هنا بشكل تحريري من قبل وزارته ويسمى ذلك (الاستدعاء) .

^٢ . د. منصور ابراهيم العنوم ، المصدر السابق ، ص ٣١٧ .

^٣ . قانون انضباط موظف الدولة الملغي المرقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ .

لانه من الضروري ايجاد كافة الضمانات اللازمة لحماية الموظف العام من تعسف الادارة باعتباره العصب النابض في جهاز الحكومة مما يتوجب بث روح الطمأنينة في نفس ، الامر الذي يدفعه الى التفاني في عمله وهو امر ينعكس سلبياً على سير المرفق العام.^(١) وعلى الرغم من ان التحقيق الاداري يعتبر اجراءً تمهيدياً الا انه يجب عدم احالة الموظف الا اذا كان ما وجه اليه من مخالفات يقوم على احتمالات قوية بارتكابها وذلك حفاظاً على سمعة الموظف ومكانته^(٢). ولأنه على فرض عدم ثبوت تلك الافعال المنسوبة اليه فان ذلك لا يقلل من الآثار السيئة .

الفرع الثاني

الاطلاع على الملف

يجب على الادارة استكمالاً لمبدأ المواجهة ان تمكن الموظف من الاطلاع على ملفه وهو في مرحلة اعداد دفاعه ، فقد يحتوي الملف على ادلة تفيد الموظف في اثبات براءته ، هذا من جهة ومن جهة اخرى فإن على الادارة كذلك ان تمكن الموظف من الاطلاع على ملف التحقيق الذي يحتوي على اجراءات التحقيق كافة وعلى التهم الموجهة اليه والادلة القائمة ضده من اجل تقييدها^(٣) .

يكون مكان الاطلاع في محل وجود الملف ما لم تكن هناك ضرورة لنقله كأن يكون الموظف مودعاً في التوقيف ، فلاطلاع هنا يكون داخل السجن أو أن يكون الموظف في الخارج فيتم الاطلاع في هذه الحالة لدى القنصلية لدولة الموظف^(٤) .

وحق الاطلاع على الملف حق شخصي لا يمكن لغير الموظف المخالف ممارسته ما لم يكن لازماً لحق الدفاع ويعتبر الاطلاع على الملف من المبادئ القانونية العامة التي

^١ . د. محمود منير الوتري ، في القانون الاداري ، مطبعة المعارف ، ط١ ، بغداد ، ١٩٧٦ ، ص ٣٨ .

^٢ . ماجد راغب الحلو ، المصدر السابق ، ص ٥٢٤ .

^٣ . د. عمر فؤاد احمد بركات ، المصدر السابق ، ص ٢٥٧ ، نقل عن د. عبد الفتاح عبد الحلیم عبد البر ، المصدر السابق ، ص ٢٧٥ .

^٤ . أنظر: د. عبد الفتاح عبد الحلیم عبد البر ، المصدر نفسه ، ص ٢٧١ .

لا تحتاج الى نص يقررها ، فمخالفتها ترتب بطلان التصرف المبني على ذلك لمخالفته مبدأ قانونيا عاماً^(١).

وفي العراق فإن قانون انضباط موظفي الدولة العراقي النافذ المرقم (١٤) لسنة ١٩٩١ ، لم ينص على هذا الحق ، الا اننا نؤيد الرأي القائل بإمكانية الاطلاع على الاضبارة الشخصية للموظف إن شاء ذلك^(٢).

المطلب الثاني

مرحلة مباشرة اجراء التحقيق الاداري

تجتمع اللجنة التحقيقية بحضور كل اعضائها في المكان والزمان المعينين لاجراء التحقيق ، وقبل الخوض في اجراءات التحقيق الاداري نود الاشارة الى بعض الملاحظات المهمة التي تخص عمل اللجنة التحقيقية على وفق نص المادة العاشرة من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي النافذ المرقم (١٤) لسنة ١٩٩١ اولهما : ان اللجنة التحقيقية قبل موعد اجراء التحقيق تقوم بجمع ما امكنا من مستندات واوراق وشهادات تفيدها في اثبات التهمة لادانة الموظف المخالف ، وثاني هذه الملاحظات وهي التي سبق الاشارة اليها ، وما نقصده ان الاجراءات اللجنة التحقيقية يحكمها مبدأ مهم وهو الكتابة^(٣).

اما ثالث هذه الملاحظات فهي أن اللجنة التحقيقية تنقيد بموضوع التحقيق ، فإن اكتشفت مخالفات جديدة فانها ترفع بذلك مذكرة الى الرئيس الاداري الذي شكلها للايعاز بفتح تحقيق بشأن هذه المخالفات أو لإيكال امرها الى لجنة اخرى .

^١ . كوثر حازم سلطان ، امتيازات الموظف العام واثرها في زيادة فاعلية الادارة ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون ، جامعة بغداد ، ٢٠٠٠ ، ص ١٣٨ .

^٢ . د. غازي فيصل مهدي ، المصدر السابق ، ص ٥٥ .

^٣ . المادة العاشرة ، ف٢ من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي النافذ المرقم (١٤) لسنة

واجراءات التحقيق الاداري سواء التي تضطلع بها اللجنة التحقيقية في العراق ام الجهات الاخرى في باقي الدول ، يمكن تقسيمها على قسمين ، الاول يمثل بتشكيل اللجنة التحقيقية والثاني يمثل حقوق الموظف محل المساءلة ولذلك اننا سنتناول كلا منهما في فرع مستقل وكما ياتي :-

الفرع الاول

تشكيل اللجنة التحقيقية

المادة العاشرة بفقرتها المذكورة انفا تشير الى ان تشكيل هذه اللجنة يتم من ثلاثة اعضاء احدهم يكون رئيساً لهذه اللجنة والاعضاء الاخرين من ذوي الخبرة والدراية بشرط ان يكون احدهما حاصلًا على شهادة اولية في القانون (عضو قانوني) ، ويعتبر شكل اللجنة من النظام العام الذي يترتب على مخالفته بطلان الاجراءات التحقيقية التي تتخذها هذه اللجنة^(١).

ويتفق شكل هذه اللجنة من حيث الكم مع لجنة الانضباط التي كان يجري العمل من خلالها في ظل قانون انضباط موظفي الدولة الملغي المرقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ الا انه يختلف معها من حيث النوع ، فالمشرع في القانون الملغي المذكور انفا لم يضمن نص المادة (١٩) ما يشير الى اشتراط العنصر القانوني المنصوص عليه في القانون الحالي والذي يحمده عليه لما لهذا العنصر من تأثير فاعل في عمل اللجنة التحقيقية وذلك يجعله مواكبا للقانون من خلال توفير الضمانات الكافية للموظف المخالف بحكم اطلاعه ودرايته بنصوص القانون ومقاصد التشريع ، وحبذا لو ان المشرع العراقي خطا خطوة اكثر تقدم

^١ . قرار مجلس الانضباط العام المرقم (٩٢ / ٩٩٥) في ١٩٩٥/٦/٢١ ، اضبارة (٩٩٥/١٧) ، غير منشور ، إذ يقول فيه (نص المادة العاشرة من النصوص الامرة التي لا يجوز مخالفتها) ، كذلك قرر المجلس الغاء العقوبة لتشكيل اللجنة التحقيقية من اربعة اعضاء خلافا لنص المادة العاشرة من قانون انضباط موظفي الدولة النافذ ، قرار المجلس المرقم (٥١ / ٢٠٠٢) ، عدد ٥١/جزائية/٢٠٠١ في ٢٠٠٢/٢/١٤ ، غير منشور .

، وذلك بجعل رئاسة هذه اللجنة للعنصر القانوني لإضفاء الطابع القضائي على عمل اللجنة التحقيقية^(١).

الفرع الثاني

حقوق الموظف المحال الى التحقيق الاداري

بعد ان تتخذ اللجنة التحقيقية الاجراءات المذكورة انفا كلها او معظمها^(٢) ، فإنها تكون قد توصلت الى رؤية واضحة لحجم المخالفة المرتكبة وللموظف جملة من الحقوق يجب على اللجنة التحقيقية او الادارة بصورة عامة ان تعمل على تهيتها للموظف في اثناء التحقيق معه وقبل ان تفرض أي جزاء تأديبي عليه ، وتتمثل هذه الحقوق بما يأتي :-

اولاً: مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة اليه:

إذ ان اللجنة التحقيقية وقبل ان تشرع في استجواب الموظف فإنها تحيطه علماً بالتهمة او التهم المنسوبة اليه والادلة القائمة ضده ، فلا يجوز للادارة ان تفرض على الموظف أي جزاء تأديبي يكون اساسه تهم وادلة لم يواجه بها ، حق المواجهة مكفول للموظف ويمثل مرحلة ممهدة لحق الدفاع الذي تعتبر المواجهة احدى مستلزماته^(٣) .

^١ . إذ اعتبر مجلس الانضباط العام ان اللجنة التحقيقية التي تخلو من العنصر القانوني في ظل القانون النافذ لا تكاد تكون الا لجنة لتقصي الحقائق والاستجواب وليست لجنة تحقيقية .

^٢ . فقد لا تتخذ اللجنة التحقيقية غير تلك الاجراءات التي يترتب على اغفالها البطلان مثل اخطار الموظف ، ولا تلجأ الى الاجراءات التي يحق لها ممارستها مثل التفتيش او الاستعانة بخبير .

^٣ . د. عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر ، المصدر السابق ، ص ٢٥٧ وما بعدها .

ثانياً: حضور الموظف اجراءات التحقيق^(١):

حق الموظف في حضور اجراءات التأديب يمثل احد المبادئ القانونية العامة التي لا تحتاج الى نص يقررها ، فلا يسوغ للإدارة ان تحرم الموظف من الحضور الشخصي لإجراءات التحقيق ما لم ينص القانون او ان يتنازل الموظف عن حقه في الحضور^(٢) .

ثالثاً: الاطلاع على ملف التحقيق

من حقوق الموظف الثابتة هو حقه في الاطلاع على ملف التحقيق ، ويجب على الادارة ان تمنحه الوقت الكافي للاطلاع ولأعداد دفاعه^(٣) ، اما في العراق فلا يتم هذا الاطلاع انما يواجه فقط الموظف بالتهم الموجهة ضده والادلة التي تثبت ذلك .

رابعاً: حق الموظف في الدفاع عن نفسه:

يجري العمل في اللجان التحقيقية من خلال قيام رئيس اللجنة او احد اعضائها بمواجهة الموظف بالتهمة او التهم الموجهة اليه والادلة القائمة ضده واحاطته علماً بما توصلت اليه اللجنة من نتائج استخلصتها خلال التحقيق ، ومن ثم تستمع الى اقواله ودفاعه دون ان تدون ذلك وبعد ان تنتهي من الاستماع الى هذه الاقوال فإن رئيس اللجنة غالباً ما يقوم بتوجيه اسئلة تحريرية يقوم بتدوينها احد اعضاء اللجنة ليرد الموظف المخالف عليها وتدون اجاباته عن كل سؤال ، وبعد الانتهاء يطلب منه التوقيع على اقواله ، فاذا امتنع فإن اللجنة تحرر هذا الامتناع في محضر اقوله التي لا تخرج عن احتمالات ثلاثة وهي :-

١. ان يعترف بما هو منسوب اليه من مخالفات فيبادر المحقق الى استجواب الموظف المخالف تفصيلاً .

^١ . أنظر: د. ماهر عبد الهادي ، المصدر السابق ، ص ٢٥٢ .

^٢ . د. محمد عصفور ، ضوابط التأديب في نطاق الوظيفة العامة ، دون طبعة او مطبعة ، ١٩٧٢ ، ص ٥٨ .

^٣ . المادة (١٦) من لائحة النيابة الادارية لتنفيذ القانون المرقم (١١٧) لسنة ١٩٥٨م.

٢. ان يقر الموظف المخالف بعض ما نسب اليه وينكر البعض الآخر فيستجوبه المحقق في القسم المقر به ويستمع الى دفاعه في البعض الاخر .
٣. ان ينكر كل ما يوجه اليه من مخالفات فيستمع المحقق الى دفاعه ويكلف الموظف باثبات صحة اقواله بوسائل الاثبات كافة^(١) ، من كتابة او شهادة او غير ذلك ، ولاجل ذلك فإنه يستطيع ان يطلب من اللجنة تأجيل استجوابه الى حين جلب ما لديه من ادلة اثبات .

^١ . احمد كمال الدين موسى ، نظرية الاثبات في القانون الاداري ، طبع بمطابع مؤسسة دار الشعب ، القاهرة ، ١٩٧٧ ، ص ٤٢ .

الخاتمة

الحمد لله العليم الذي وفقنا جل شأنه في انجاز كتابة هذا البحث ، وقد خلصنا من خلالها الى استنتاجات وتوصيات نجلها بما يأتي :-

اولا: الاستنتاجات

أ: للتحقيق الاداري أهمية بالغة في مختلف النظم – الرئاسية منها وشبه القضائية والقضائية ، ويحتل في العراق اهمية كبيرة وذلك لانه المستوى الوحيد لفرض الجزاء الانضباطي على الموظف ، (سواء اجراه الرئيس الاداري ام اللجنة التحقيقية).

ب: قانون اصول المحاكمات الجزائية يمثل القاعدة العامة التي يصار اليها في حالة قصور اجراءات التحقيق الاداري وهو ما يؤيده واقع عمل اللجان التحقيقية وقضاء مجلس الانضباط العام .

ج: نصوص قانون انضباط موظفي الدولة ينتابها التشويش وارباك ، فهي في بعض الحالات تكمل النقص الذي احتوى القانون السابق (الملغي) مثال ذلك اشتراط العضو القانوني في تشكيل اللجنة ووجوب كتابة التحقيق ، وفي حالات اخرى اغفل النص على احكام مهمة تضمنها القانون الملغي منها مثل النص على اللجوء الى قانون اصول المحاكمات الجزائية في شأن ضبط الشاهد واحضاره .

د: أن الشكل الذي نصت عليه المادة العاشرة لقانون انضباط موظفي الدولة العراقي المرقم (١٤) لسنة ١٩٩١ بشأن تأليف اللجان التحقيقية لم يراعي بشكل دقيق في عمل اللجان التحقيقية التي الغى فيها الاجراءات المترتبة على تحقيق مثل هذه اللجان .

ثانيا : التوصيات

أ: تجب اعادة صياغة نص المادة العاشرة من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي النافذ وعلى الشكل الاتي

١. على الوزير أو رئيس الدائرة تأليف لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على أن يكون رئيس اللجنة حاصلًا على شهادة جامعية أولية في القانون .

٢. تتولى اللجنة التحقيقية تحريًا مع الموظف المخالف المحال عليها ولها في سبيل اداء مهمتها سماع وتدوين اقوال الموظف والشهود والاطلاع على جميع المستندات والبيانات التي ترى ضرورة الاطلاع عليها ، وتمكن الموظف من الاطلاع على ملف التحقيق ان طلب منها ذلك ، وتصدر بعد انتهاء التحقيق قرارا مسببا بعدم مسائلة الموظف وعلق التحقيق أو بفرض احد العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون على ان تراعي اللجنة الاحكام المنصوص عليها في قانون اصول المحاكمات الجزائية في كل ما لم يرد بشأنه نص من اجراءات التحقيق بما ينسجم وطبيعة هذا القانون .

٣. اذا رأت اللجنة أن فعل الموظف المحال اليها يشكل جريمة نشأت عن وظيفة أو ارتكابها بصفته الرسمية ، فعليها أن توصي بإحالته الى المحاكم المختصة .

٤. استثناء من احكام الفقرتين (اولا وثانيا) من هذه المادة للوزير أو رئيس الدائرة بعد استجواب الموظف المخالف ان يفرض مباشرة اي من العقوبات المنصوص عليها في الفقرات (اولا وثانيا وثالثا) من المادة (٨) من هذا القانون ، مع امكانية الطعن في هذه العقوبات امام مجلس الانضباط العام .

ب: جعل العقوبات الانضباطية كافة خاضعة لرقابة القضاء دون استثناء ، لما يمثله ذلك من رقابة على عمل الادارة وحيادية عملها وموضوعيته ومدى تطابقه مع نص القانون .

ج: القانون الاداري قانون قضائي المنشأ ، لذا لا بد من تفعيل دور مجلس الانضباط العام باعتباره الجهة القضائية التي تقبل طعون الموظفين من خلال لجوئه الى المبادئ العامة لسد النقص الحاصل بالتشريع .

المصادر

• القرآن الكريم .

• الكتب والمصادر

اولا : الكتب

١. د. احمد كمال الدين موسى ، نظرية الاثبات في قانون الاداري ، طبع بمطابع مؤسسة دار الشعب ، القاهرة ، ١٩٧٧ .
٢. جارلس اي اوهارا بالاشتراك مع عزيزفوري ، أل اوهار ، ترجمة: نشأت بهجت البكري ، اسس التحقيق الجنائي ، ج ١ ، القسم العام ، ط١ ، مطبعة التعليم العالي ، بغداد ، ١٩٨٨ .
٣. جبران مسعود ، معجم الرائد (لغوي عصري) ، ط٢ ، دار العلم للملايين ، بيروت ، ١٩٦٧ .
٤. عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، مطبعة دار التأليف ، دون سنة طبع.
٥. علي خليل ابراهيم ، جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي ، دراسة مقارنة ، طبع الدار العربية ، بغداد ، دون سنة طبع.
٦. المستشار علي عبد الرحيم علي محمد ، اجراءات التحقيق الاداري وضمائنه في ضوء احكام قانون ادارة الموارد البشرية القطري ، المجلة القانونية والقضائية ، وزارة العدل ، قطر ، العدد الاول ، ٢٠١٠ .
٧. عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، منشأة المعارف بالإسكندرية ، ٢٠٠٨ .
٨. د. عمر فؤاد احمد بركات ، السلطة التأديبية ، القاهرة ، ١٩٧٦ .
٩. د. غازي فيصل مهدي ، شرح احكام قانون موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ ، مطبعة العزة ، بغداد ، ٢٠٠١ .
١٠. لويس معلوف اليسوعي ، معجم المنجد في اللغة والأدب والعلوم ، ط١٩ ، المطبعة الكاثوليكية ، بيروت ، ١٩٥٦ .

١١. ماجد راغب حلو ، القضاء الإداري ، الفنية للطباعة و النشر ، ١٩٨٥ .
١٢. ماهر عبد الهادي ، الشرعية الاجرائية في التأديب ، دار غريب للطباعة ، القاهرة ، ط٢ ، ١٩٨٦ .
١٣. د. مغاوري محمد شاهين ، المسألة التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ، دار الهنا للطباعة ، القاهرة ، ١٩٧٤ .
١٤. محمد عصفور ، ضوابط التأديب في نطاق الوظيفة العامة ، دون طبعة او مطبعة ، ١٩٧٢ .
١٥. د. محمود منير الوتري ، في القانون الاداري ، مطبعة المعارف ، ط١ ، بغداد ، ١٩٧٦ .
١٦. د. منصور ابراهيم العتوم ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، دراسة مقارنة ، ط١ ، ١٩٨٤ .

ثانيا : الرسائل والاطاريح

١٧. خالد محمد مصطفى المولى ، السلطة المختصة في فرض العقوبة الانضباطية على الموظف العام (دراسة مقارنة) ، اطروحة دكتوراه ، نقدم بها الى كلية القانون بجامعة الموصل ، لسنة ٢٠٠٠ م .
١٨. كوثر حازم سلطان ، امتيازات الموظف العام وأثرها في زيادة فاعلية الادارة ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون ، جامعة بغداد ، ٢٠٠٠ .
١٩. محمود خلف حسين ، الحماية القانونية للأفراد في مواجهة اعمال الادارة في العراق ، اطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية القانون والعلوم السياسية ، جامعة بغداد ، ١٩٨٦ .

ثالثا: المجالات والدوريات

٢٠. مجلة العلوم الادارية، للمعهد الدولي للعلوم الادارية ،

رابعا :القوانين :

٢١. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي النافذ المرقم ١٤ لسنة ١٩٩١ .

٢٢. قانون انضباط موظفي الدولة الملغى المرقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ .
٢٣. قانون اعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاکمات التأديبية المرقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨
واللائحة التنفيذية له .

خامسا: قرارات مجلس الانضباط العام :

٢٤. القرار المرقم ٩٢ / ٩٩٥ في ١٩٩٥/٦/٢١ ، اضبارة ١٧ / ٩٩٥ ، غير منشور .

سادسا: مجموعات الاحكام القضائية :

٢٥. مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الادارية العليا من اول اكتوبر ١٩٦٠ الى اخر ديسمبر ١٩٦٠ ، ع ١ ، س ٦ .
٢٦. مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الادارية العليا في خمسة عشر عاما (١٩٦٥ - ١٩٨٠) ، ج ٢ .