

حُجْية التحقيق الإداري أمام المحاكم الجزائية
دراسة في ضوء أحكام القضاء العراقي

The validity of the administrative investigation before the criminal courts
A study in light of the rulings of the Iraqi judiciary

ملخص البحث

تنطلق فكرة البحث من إشكالية مفصلية في إطار العلاقة بين الإدارة والقضاء الجزائي في ظل تنامي المشكلات الإدارية والمخالفات الوظيفية في دوائر الدولة وما يتطلب من سرعة تشكيل اللجان التحقيقية للوقوف على حقائق التهم الموجهة ضد الموظف المخالف ومدى اقترافه للجرم بصفته الرسمية من عدمه لذلك يأتي هذا البحث ليسلط الضوء على حجية الأدلة المستخلصة من محاضر التحقيق الإداري وقوتها الملزمة أمام السلطة القضائية بدءاً من محاكم التحقيق وصولاً إلى محاكم الموضوع فضلاً عن بحث إشكالية العلاقة بين التحقيق الإداري والتحقيق الجزائي من خلال بيان التأثير المتبادل بين كل منهما. ولمعالجة هذه المعطيات لا بد لنا من تقسيم هذا الموضوع على مباحث ثلاثة، سنتناول في المبحث الأول التحقيق الجزائي وعلاقته بالتحقيق الإداري وذلك في مطلبين، سنخصص المطلب الأول لدراسة التحقيق الإداري بوصفه شرطاً لإحالة الموظف إلى محاكم التحقيق، وسنبحث في المطلب الثاني أثر التحقيق الجزائي على سير الإجراءات الانضباطية، وسنخصص المبحث الثاني لبيان حجية التحقيق الإداري أمام محاكم التحقيق من حيث حجيته على مباشرة التحقيق الجزائي، وحجيته على انجاز التحقيق الابتدائي، فيما سنبين في المبحث الثالث حجية التحقيق الإداري أمام محكمة الموضوع وذلك في مطلبين من حيث حجية التحقيق الإداري في قبول الإحالة إلى محكمة الموضوع بالإضافة إلى حجيته في إصدار الحكم الجزائي وذلك على النحو الآتي:

Abstract

The idea of research stems from a problematic issue in the context of the relationship between the administration and the criminal judiciary in the light of the growing administrative problems and functional irregularities in the state departments, which requires the rapid formation of investigative committees to find out the facts of the charges against the offending employee and the extent of committing the offense in his official capacity or not, To highlight the authoritative evidence derived from the minutes of the administrative investigation and its binding power before the judicial authority from the courts of inquiry to the courts of the subject, as well as to discuss the problematic relationship between administrative

investigation and criminal investigation through the statement of mutual influence between each who are they.

In order to deal with these facts, we must divide this subject on three topics. In the first part, we will examine the criminal investigation and its relation to the administrative investigation. In two cases, we will allocate the first request to study the administrative investigation as a condition for referring the employee to the investigation courts. The second part will be devoted to the statement of the validity of the administrative investigation before the courts of inquiry in terms of its argument for the commencement of the criminal investigation and its prohibition on completing the preliminary investigation. N, where authoritative administrative investigation into the acceptance of referral to the trial court in addition to its authority in issuing the penal provision, as follows.

المقدمة

للتقديم بموضوع حُجية التحقيق الإداري أمام المحاكم الجزائية يقتضي أن نقدم له بتسليط قليل من الضوء على التعريف بموضوع البحث، وتحديد أهميته، كما يقتضي رسم منهج البحث وخطته. ولهذا سنجعل من هذه المحاور تبايعاً مادة هذه المقدمة.

أولاً: التعريف بموضوع البحث:

التحقيق الإداري يحتل مكانة بالغة الأهمية عند تحريك مسؤولية الموظف الانضباطية أو الجزائية، وهذه الأهمية تجد أثرها لدى الموظف الذي تهىء له الفرصة خلال التحقيق في إثبات براءته وإزالة الشكوك من حوله ودرء كل ما يوجه إليه من اتهام، كما أن التحقيق يشتمل على جملة من الإجراءات قصد المشرع من خلالها كفالة الضمانات القانونية للموظف على نحو يمكنه من ممارسة حقه في الدفاع وتطمين غيره من الموظفين إلى أن القانون قد كفل حقوقهم حتى وأن أخطأوا لإشاعة الأمن في نفوسهم وهذا ما يعود في نهاية الأمر بالفائدة على سير المرفق العام، بالإضافة إلى أن التحقيق الإداري مرحلة مهمة لما يترتب عليها من نتائج خطيرة منها ما يتعلق بإحالة الموظف إلى المحاكم المختصة، بوصفه من الإجراءات البالغة الخطورة، وتتمثل هذه الخطورة تجاه الموظف في الآثار النفسية، إذ أن الأخير يبقى في وضع نفسي قلق حتى تنتهي إجراءات التحقيق الابتدائي، بالإضافة إلى أن إحالة الموظف للمحاكم المختصة يكون فيه أثر بالغ عليه، لما يثيره من شكوك واقليل بحقه قد تؤدي إلى زعزعة مركزه الوظيفي، وفي ذلك خطر كبير عليه وعلى من يعيله لما تمثله الوظيفة اليوم من مصدر عيش لعدد كبير من مواطني الدولة.

فمن الثابت أن الموظف يُسأل عما يرتكبه من أخطاء بسبب وظيفته أو بمناسبة القيام بها وقد يرتكب الموظف خطأ إدارياً، وحينئذ يخضع لإجراءات التحقيق الإداري، وتفرض عليه السلطة المختصة الجزاء الانضباطي المناسب في حال إدانته، إلا أن هذا الخطأ الوظيفي، قد يشكل أيضاً مخالفة جزائية قررتها القوانين العقابية بنصوص صريحة، وفي هذه الحالة تظهر إشكالية العلاقة بين التحقيق الإداري والتحقيق الجزائي، ولأن الفعل المنسوب للموظف قد يشكل مخالفة انضباطية وجراماً جزائياً في آن واحد، بحيث يجد الموظف نفسه أمام مسؤوليتين جزائية وانضباطية تهددانه عن الخطأ الذي يرتكبه، الأمر الذي يستدعي بيان حجية التحقيق الإداري أمام المحاكم الجزائية من حيث اعتماده كدليل عند إحالة الدعوى إلى محكمة التحقيق ليُبني عليه قراراً بالإحالة مستوفياً لشروطه القانونية عند إحالة المتهم إلى محكمة الموضوع، على اعتبار أن التحقيق الإداري الذي تجريه الإدارة مع الموظف هو الأقرب إلى الوقائع التي يجري التحقيق عنها، ومن ثم اعتماده كسبب من أسباب الحكم الذي يعول عليه في مجال الأثبات الجزائي.

ثانياً: أهمية البحث:

يعالج موضوع البحث إشكالية مفصلية في إطار العلاقة بين الإدارة والقضاء الجزائي في ظل تنامي المشكلات الإدارية والمخالفات الوظيفية في دوائر الدولة وما يتطلب من سرعة تشكيل اللجان التحقيقية للوقوف على حقائق التهم الموجهة ضد الموظف المخالف ومدى اقترافه للجرم بصفته الرسمية من عدمه بعد إن أضحى التحقيق الإداري دعامة مهمة يُمكن لمحاكم الجزائية الإسناد عليها في الوصول إلى الحقيقة، لذلك يأتي هذا البحث ليسلط الضوء على حجية الأدلة المستخلصة من محاضر التحقيق الإداري وقوتها الملزمة أمام السلطة القضائية بدءاً من محاكم التحقيق وصولاً إلى محاكم الموضوع. فمن غير المنطق أن يفاجأ الموظف بإحالاته إلى المحاكم المختصة عن جريمة جزائية لم يسبق له الاطلاع عليها وتهيئة دفاعه على أساسها، من خلال تحقيق إداري تجريه الإدارة مع الموظف الذي ترى أنه ارتكب ما يمس كرامة الوظيفة أو أخلاقه بواجباته أو إهماله بها، وإن من يتولى التحقيق معه هم موظفين من الجهة الإدارية التي يعمل فيها وبإجراءات تختلف عما هو متبع أمام المحاكم المختصة وإن جُل ما يتوصل إليه التحقيق الإداري هو إعلان مسؤولية الموظف عن الفعل المرتكب ومن ثم البناء على ذلك بفرض إحدى العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة وعلى أساس السلطة التقديرية للإدارة، ومهما كانت قوة أو ضعف الأدلة التي توصل إليها التحقيق.

ثالثاً: منهجية البحث:

يحاول البحثولوج في حالات التداخل بين التحقيق الإداري والتحقيق الجزائي في المنظومة التشريعية العراقية موضحاً حجية التحقيق الإداري أمام القضاء الجزائي مستهدياً بالقرارات القضائية ذات الصلة بموضوع البحث موضحاً إن إحالة الموظف المتهم إلى التحقيق الجزائي معلق على شرط إحالاته مسبقاً إلى التحقيق الإداري في الجهة التي يعمل فيها.

رابعاً: إشكالية البحث:

بعد إكمال اللجنة التحقيقية إجراءاتها ورفع محضر بالنتائج والتوصيات التي انتهت إليها إلى الجهة الإدارية المختصة، وبضمنها إحالة الموظف المخالف إلى محاكم التحقيق المختصة، يمكننا التساؤل حول مدى حجية التحقيق الإداري أمام محاكم التحقيق؟ وهل يمكن أن تتخذ دليلاً عند إحالة المتهم إلى محكمة الموضوع؟ وهل أن للتحقيق الإداري دوراً في الإثبات أمام المحاكم الجزائية؟ وعليه فإن المشكلة التي سيعالجها موضوع البحث ذات طابع متجدد وجديرة بالاهتمام.

خامساً: هيكلية البحث:

لأجل الإلمام بكل ما عرضناه، تقتضي طبيعة الموضوع تقسيمه على مباحث ثلاثة، سنتناول في المبحث الأول علاقة التحقيق الإداري بالتحقيق الجزائي

وذلك في مطلبين، سنخصص المطلب الاول لدراسة التحقيق الإداري بوصفه شرطاً لإحالة الموظف إلى التحقيق الجزائي، وسنبحث في المطلب الثاني أثر التحقيق الجزائي على سير الإجراءات الانضباطية، وسنعالج في المبحث الثاني حُجبة التحقيق الإداري أمام محاكم التحقيق ويكون ذلك في مطلبين، سنخصص المطلب الاول لدراسة حُجبة التحقيق الإداري على مباشرة التحقيق الابتدائي، وسنبحث في المطلب الثاني حُجبه على انجاز التحقيق الابتدائي، فيما سنبيين في المبحث الثالث حُجبة التحقيق الإداري أمام محكمة الموضوع وذلك في مطلبين من حيث حُجبة التحقيق الإداري في قبول الإحالة إلى محكمة الموضوع بالإضافة إلى حُجبه في إصدار الحكم الجزائي وذلك على النحو الآتي:

المبحث الأول

علاقة التحقيق الإداري بالتحقيق الجزائي

إن النظام القانوني في العراق قد أُنقِر على الإخذ بمبدأ التحقيق الإداري لإرساء مسؤولية الموظف الانضباطية، من ذلك قانون رقم (41) لسنة 1929 الملغي(1)، وقانون رقم (69) لسنة 1936 الملغي(2)، وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل(3)، مع وجود بعض الاستثناءات التي تجيز المساءلة الانضباطية دون إجراء التحقيق الإداري ضمناً لفاعلية العمل الإداري وصون المرفق العام من المساس وفي حدود ضيقة وحالات محددة(4).

وقد يرتكب الموظف مخالفة انضباطية، وحينئذ يخضع لإجراءات التحقيق الإداري وتفرض عليه الإدارة الجزاء الانضباطي المناسب في حال إدانته، إلا ان هذه المخالفة قد تشكل أيضاً جريمة جزائية ينص عليها قانون العقوبات، وفي هذه الحالة تظهر إشكالية العلاقة ما بين التحقيق الإداري والتحقيق الجزائي(5).

ويمكن التساؤل هنا عما إذا كان التحقيق الإداري الذي تجريه الإدارة مع الموظف بصدد المخالفات الوظيفية التي تنطوي على عنصر جزائي يعد شرطاً لازماً لإحالة الموظف المخالف إلى المحاكم المختصة؟ بحيث يتعين أن يسبق

إحالة الموظف عن خطئه الوظيفي إلى المحاكم المختصة إجراء التحقيق الإداري معه؟ وما مدى صحة التحقيق القضائي مع الموظف عن المخالفات الوظيفية التي تنطوي على عنصر جزائي دون إجراء التحقيق الإداري؟ ومن أجل تفصيل هذا الموضوع فإنّ معالجته جاءت في مطلبين، من خلالهما نستطيع أن نسلط الضوء على موضوع البحث، سنخصص المطلب الأول لدراسة التحقيق الإداري بوصفه شرطاً للإحالة إلى التحقيق الجزائي، وسنبحث في المطلب الثاني أثر التحقيق الجزائي على سير الإجراءات الانضباطية وعلى النحو الآتي.

المطلب الأول: التحقيق الإداري شرطاً لإحالة الموظف إلى التحقيق الجزائي

نصت المادة (10/أولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (14) لسنة 1991 المعدل (6)، على إلزام الوزير أو رئيس الدائرة بتأليف لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على أن يكون أحدهم حاصلاً على شهادة جامعية أولية في القانون، وفي المادة (10/ثانياً) من القانون المذكورة تبين إجراءات التحقيق الإداري بأن تتولى اللجنة التحقيق تحريرياً مع الموظف المخالف المحال عليها ولها في سبيل أداء مهمتها سماع وتدوين أقوال الشهود والاطلاع على جميع المستندات والبيانات التي ترى ضرورة الاطلاع عليها، وبعد أن تستكمل اللجنة عملها تنتهي إلى تنظيم محضر تثبت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمعته من أقوال مع توصياتها المسببة أما بعدم مساءلة الموظف وغلق التحقيق أو بفرض إحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون. وبعد أن تستنفذ اللجنة كافة إجراءاتها من جمع الأدلة والمستندات وأخذ الإفادات تجتمع من أجل المداولة بغية تقويم أدلة الإثبات المتحصلة من التحقيق، أما بتقرير مسؤولية الموظف ومعاقبته بإحدى العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في المادة (8) من قانون انضباط موظفي الدولة النافذ، أو بتقرير عدم مسؤولية الموظف لعدم ارتكابه المخالفة، وللجنة أن تقرر غلق التحقيق الإداري بصورة مؤقتة لعدم كفاية الأدلة المتوافرة لديها أو لعدم معرفة الموظف المخالف، إذ أن الغلق المؤقت للتحقيق يسمح بفتح الموضوع مجدداً، من دون حاجة إلى تشكيل لجنة جديدة إذ إن أعضاء اللجنة المشكلة سابقاً في الموضوع لديهم من المعلومات الكافية لاستيعاب المعلومات الجديدة وتقديرها، كما أن للإدارة غلق التحقيق نهائياً إذا تبين لها أن الفعل المنسوب إلى الموظف لا يشكل مخالفة انضباطية أو في حالة عدم وجود مخالفة أصلاً أو إن المصلحة العامة تقتضي ذلك وبشكل مسبب على أن يتم رفع هذه التوصيات إلى الجهة التي أحالت الموظف عليها.

وإن توصيات اللجنة التحقيقية ليس لها قيمة قانونية ولا تصبح ملزمة للجهة الإدارية التي شكلتها ما لم تقترن بمصادقة الجهة الإدارية التي حولها القانون حق المصادقة، لذلك لا يقبل الطعن بالإلغاء بالإجراءات التحضيرية السابقة على اتخاذ القرار كتوصيات اللجان التحقيقية (7)، وتأكيداً لما تقدم فقد رفضت

الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة الطعن الذي تقدم به أحد الموظفين امام مجلس الانضباط العام على توصيات اللجنة التحقيقية التي يشكلها الوزير وفقاً لأحكام القانون لكونها لا تعد قرارات إدارية نهائية مالم يصدقها الوزير المختص(8) وفي ذات الاتجاه قضت المحكمة الاتحادية العليا بأن تختص محكمة القضاء الإداري بالنظر في صحة الأوامر والقرارات الإدارية التي تصدر من الرئيس الإداري التي لم يعين مرجع للطعن فيها وليس توصيات اللجان التحقيقية(9)، لهذا تأتي المصادقة هنا بمثابة الإقرار لتلك التوصيات.

إن اللجنة التحقيقية عندما تصدر توصيتها بفرض العقوبة على الموظف المحال عليها فأنها تستند في ذلك إلى ما قرره القواعد القانونية المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة(10). وحيث أن الجزاء التأديبي الذي يفرض على الموظف العام لا يستند على مخالفات محددة، بل يبقى للإدارة سلطة تقديرية واسعة في اعتبار الفعل المرتكب من قبل الموظف مخالفة انضباطية من عدمها. بالمقابل فقد ألزمت المادة (10/ثالثاً) من قانون الانضباط النافذ اللجنة التحقيقية بأن توصي بإحالة الموظف المخالف إلى المحاكم المختصة إذا رأت إن فعله يشكل جريمة نشأت عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية، حيث تقوم كل من الجريمة الجنائية والمخالفة الانضباطية على فكرة الخطأ أي إن الواقعة المنسوبة إلى الموظف سواء اكانت تُشكل جريمة جنائية أم مخالفة انضباطية، إنما تمثل انحرافاً عن السلوك القويم الذي يتطلبه النظام الوظيفي(11).

يتضح مما تقدم أن إجراء التحقيق الإداري يكون سابقاً على إحالة الموظف المخالف إلى المحاكم المختصة عن الجرائم المرتكبة من قبله، ذلك لاستقلال التحقيق الإداري عن التحقيق الجزائي، فلا يجُب التحقيق الجزائي سلطة الإدارة بإجراء التحقيق الإداري، وهذا ما يستشف صراحة من نص (م/10) من قانون انضباط موظفي الدولة السالفة الذكر، مما يعني أن التحقيق الإداري يعد شرطاً وجوبياً لإحالة الموظف المخالف إلى المحاكم المختصة، فلا يصح التحقيق الجزائي معه دون إجراء التحقيق الإداري عن المخالفات الوظيفية التي تشتمل على العنصر الجزائي، ولأجل ضمان صحة التحقيق الجزائي مع الموظف يتعين أن يسبق إحالته إلى المحاكم المختصة إجراء التحقيق الإداري معه.

وعلى ذلك لا بد من إجراء التحقيق الإداري مع الموظف المخالف من قبل اللجنة التحقيقية المشكلة على وفق نص المادة (10/أولاً) من قانون الانضباط قبل إحالته إلى المحكمة المختصة. وبخلافه فإن الإجراءات المتخذة من قبل محاكم التحقيق قبل إكمال التحقيق الإداري مع الموظف المخالف تكون قد جانبها الصواب ولا يترتب عليها أي أثر قانوني لعدم مراعاة النصوص القانونية الواردة في قانون الانضباط التي تعد من النصوص الأمرة التي لا يجوز مخالفتها كونها من النظام العام(12).

ومن التطبيقات القضائية حول أسبقية التحقيق الإداري على التحقيق الجزائي ما قضت به محكمة جنايات ميسان بصفقتها التمييزية في قرار بهذا الخصوص (... لما لهذه المحكمة من سلطة التدخل التمييزي المباشر فقد لوحظ عدم إجراء

التحقيق الإداري من قبل دائرة المتهم للوقوف على التوصيات التي تتوصل إليها بخصوص ارتكاب المتهم للمخالفات المنسوب ارتكابها من عدمه وربط الأدلة التي تدعم وجود تلك المخالفات في حال وجودها.. عليه قرر التدخل التمييزي بقرار قاضي التحقيق.. ونقضه وإعادة الأوراق إلى محكمتها لا تباع ما تقدم...)(13).

كما قضي أيضاً (.. لدى عطف النظر على القرار المميز فقد وجد انه غير صحيح ومخالف للقانون لعدم إجراء التحقيق الإداري من قبل دائرة المتهم حول المخالفات المنسوب اليه ارتكابها للوقوف على النتائج والتوصيات التي يتم التوصل إليها بهذا الصدد.. عليه قرر التدخل التمييزي بقرار الإحالة ونقضه وإعادة الأوراق إلى محكمتها لا تباع ما تقدم...)(14).

المطلب الثاني: أثر التحقيق الجزائي على سير الإجراءات الانضباطية

عندما يتوحد الفعل، وكذلك الوصف القانوني له وفقاً للنظامين الجزائي والانضباطي فهل يجب ان تخضع سلطة الانضباط، سواء في مباشرتها للإجراءات الانضباطية، أو في تقديرها لعقوبة انضباطية لما يقرره الحكم الجزائي؟ فما مدى تأثير التحقيق الجزائي على سير الإجراءات الانضباطية. وهل يوجد إلزام لجهة الإدارة في التوقف عن إجراء التحقيق الإداري مع الموظف انتظاراً إلى نتيجة المحاكمة؟ أم أن للجنة التحقيقية مواصلة التحقيق الإداري بحق الموظف المحال عليها حتى في الحالة التي يشكل فيها فعله جريمة ولها أن توصي بفرض إحدى العقوبات المقررة بحقه دون أن تعلق ذلك على نتيجة الدعوى الجزائية.

أن البحث في تأثير التحقيق الجزائي على سير الإجراءات الانضباطية يظهر عندما تكون المخالفة المنسوبة إلى الموظف تشكل مخالفة انضباطية، وتنطوي في نفس الوقت على جريمة جزائية الأمر الذي يترتب عليه إمكانية تحريك كلتا الدعويين، الانضباطية والجزائية في آن واحد، رغم ان الدعوى الانضباطية مستقلة بطبيعتها وإجراءاتها واهدافها عن الدعوى الجزائية(15)، إلا ان هذا الاستقلال ليس استقلالاً تاماً، بل انه توجد علاقة وتأثير متبادل بينهما، إلا أن هذا التأثير لا يظهر إلا في حالة واحدة وهي فيما إذا كانت المخالفة الانضباطية التي ارتكبها الموظف تشكل في نفس الوقت جرمًا جزائياً، لذا يثار الجدل حول ما إذا كان يتعين وقف الدعوى الانضباطية إذا ما تم تحريك الدعويين الانضباطية والجزائية في آن واحد عن ذات الواقعة لحين صدور قرار من محاكم التحقيق في موضوع الدعوى؟ ولأجل الاحاطة بكل ما عرضناه سنقسم هذا المطلب على فرعين، نتناول في الفرع الاول أثره عند استقلال المسؤولية الجزائية عن الانضباطية، ونوضح في الثاني أثره عند ارتباط المسؤولية الجزائية والانضباطية، وذلك على النحو الآتي:

الفرع الاول

أثره عند استقلال المسؤولية الجزائية عن الانضباطية

قد تتولد عن الواقعة الواحدة جريمة جزائية ومخالفة انضباطية في نفس الوقت، إلا أن كل مسؤولية قائمة بذاتها ومستقلة عن الأخرى (16)، إذ اشتمل قانون العقوبات النافذ على كثير من الجرائم التي ترتكب من قبل الموظف أثناء تأدية وظيفته، فإذا ارتكب الموظف إحدى تلك الجرائم فإن ذلك لا يحول دون مساءلته انضباطياً عما نسب إليه لعدم وجود ارتباط بين تلك المسؤوليتين ومن أمثلة ذلك ما نصت عليه المادة (330) من قانون العقوبات (يعاقب بالحبس كل موظف أو مكلف بخدمة عامة امتنع بغير حق عن أداء عمل من أعمال وظيفته أو اخل بواجب من واجباتها نتيجة لرجاء أو توصية أو وساطة أو لأي سبب غير مشروع) وما نصت عليه المواد التالية لهذه المادة "الفصل الثالث تجاوز الموظفين حدود وظائفهم".

وأن المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة النافذ حدد العلاقة بين الإجراءات الانضباطية والإجراءات الجزائية عند ارتكاب الموظف مخالفة تنطوي على عنصر جزائي (17)، أن تتخذ اللجنة التحقيقية توصياتها بفرض إحدى العقوبات المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة بحق الموظف المخالف مع استمرار حالته إلى المحكمة المختصة. دون أن تعلق فرض العقوبة الانضباطية على نتيجة الدعوى الجزائية، وفي قرار لمحكمة استئناف بغداد/ الرصافة بصفتها التمييزية من أن فعل المتهم ينطبق واحكام المادة (240) من قانون العقوبات، وأن قانون انضباط موظفي الدولة رقم (14) لسنة 1991 المعدل في المادة (الخامسة) قد حظر على الموظف الجمع بين وظيفتين واستلام أجراً عنها في وقت واحد، وأن الجزاء الإداري الذي رتبته القانون المذكور لا يمنع من اتخاذ الإجراءات القانونية بحقه وفق القوانين النافذة استناداً لأحكام المادة السابعة منه (18).

يفهم من ذلك أن كل من المسؤولية الجزائية والمسؤولية الانضباطية مستقلة كل عن الأخرى وقائمة بذاتها، ومن ثم يمكن التصرف في الدعوى الجزائية، دون انتظار ما يسفر عنه التحقيق الإداري، والعكس صحيح، ولا يوجد أي ازدواج في التحقيق (19).

وتعود هذه الاستقلالية بين المسؤولية الجزائية والمسؤولية الانضباطية، إلى أن المخالفات الانضباطية لم تحدد قانوناً، وإنما يعود تقدير كون الفعل المنسوب إلى الموظف يشكل مخالفة من عدمه إلى سلطة الإدارة التقديرية وبالشكل الذي يحفظ مصالحها، وهي التي تقدر إذا كان من المناسب أن تنتظر ما تؤول إليه نتيجة التحقيق الجزائي أم أن الأمر يستدعي التدخل سريعاً بإيقاع العقاب على الموظف، إذ تجد الإدارة أن ما اتهم به الموظف من جريمة، لم يعد اميناً على المركز الوظيفي الذي يشغله ومن الواجب اقصاءه منها بغض النظر عما سيؤول إليه العقاب الجنائي.

ومن هنا يتضح أن الإدارة غير ملزمة بانتظار نتيجة الدعوى الجزائية لترتب على ذلك إخضاع الموظف للمساءلة الانضباطية، فإذا شاءت الإدارة أن تترتب

في وقف اجراءات التحقيق الاداري المتعلقة بتقرير المسؤولية الانضباطية عند الضرورة فلا ضير عليها، وفي بعض المخالفات المحددة والغامضة وغير الواضحة والتي لا يمكن البت فيها الا من خلال التحقيق الجزائي (20).

وعلى الرغم من استقلال الإجراءات الانضباطية عن الإجراءات الجزائية من ناحية تحريك الإجراءات المتعلقة بكل منها، الأمر الذي يترتب عليه ان لا توقف إحداها الأخرى، بل تسير كل منهما في طريقها للوصول إلى غايتها المقصودة (21).

هناك من يرى ضرورة وقف الإجراءات في الدعوى الانضباطية في حالة اتخاذ الإجراءات الجزائية، وذلك تحقيقاً للتناسق بين وجهات النظر، ونزولاً على ما تفرضه الحجية المقررة للأحكام الجزائية من آثار في هذا الشأن، ولمنع صدور أحكام وقرارات متناقضة، كما أن القضاء الجنائي يملك من وسائل الكشف عن الحقيقة ما لا تملكه السلطة التأديبية، لذا فإن وقف السير في الدعوى الانضباطية ينسجم مع مقتضيات العدالة (22).

حاصل القول أن الوضع القانوني يفيد أن تحريك الدعوى الجزائية لا يؤثر في الإجراءات الانضباطية وليس لها الأثر الموقوف، بالمقابل لا يلزم القضاء بالاكْتفاء بالعقوبات الانضباطية التي توجهها الإدارة لموظفيها عن المخالفات التي تنسب اليهم، فليس هناك ثمة علاقة بين فرض العقوبات الانضباطية والفصل في الدعوى الجزائية (23). لان العقوبات الانضباطية قد تفرض مع العقوبات الجزائية، ولا تؤثر احدهما في وجوب او عدم وجوب فرض الاخرى، فلا يمنع فرض عقوبة العزل على موظف قدّم شهادة مزورة من الحكم عليه بالسجن عن جريمة تزوير الشهادة وفق المادة (289) من قانون العقوبات وعن جريمة استعمال المحرر المزور وفق المادة (298) من القانون المذكور، ولكن قد يؤدي فرض عقوبة جزائية الى وجوب فرض العقوبات الانضباطية حتماً كما هو نص المادة (8/ ثامناً) من قانون انضباط موظفي الدولة (العزل): ويكون بتنحية الموظف من الوظيفة نهائياً ولا تجوز اعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع العام وذلك بقرار مسبب من الوزير في احدى الحالات الاتية :- ... ب- اذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته او ارتكبها بصفته الرسمية).

الفرع الثاني

أثره عند تعذر الفصل بين المسؤولين الجزائية والانضباطية

إذا كان هناك ارتباط بين الدعوى الجزائية والدعوى الانضباطية ولا يمكن الفصل بينهما، فقد استقر العمل على وقف الإجراءات الانضباطية بالنسبة إلى كل موظف يحال إلى التحقيق الجزائي انتظاراً إلى نتيجة التحقيق، فإذا حكم على الموظف بعقوبة جنائية يكتفي بالنتيجة المترتبة على هذا الفعل وهو الجزاء، وإلا نظر في امره ووقع عليه العقوبة الانضباطية في ضوء ما يسفر عنه التحقيق الجزائي.

هناك من يرى انه في الحالة التي تخطر فيها الإدارة العامة بالمخالفة، فإن لجهة الإدارة اما ايقاف التحقيق الإداري أو الاستمرار فيه وتوقيع الجزاء الانضباطي

على الموظف، اما في حالة اخطار الادعاء العام اولاً بالمخالفة فإن على جهة الإدارة ايقاف التحقيق إلى نتيجة المحاكمة الجزائية(24).

إلا أن المشرع العراقي لم يجعل للأحكام الجزائية الصادرة بالبراءة أية حجية أمام السلطات الانضباطية وهذا ما نصت عليه المادة (23) من قانون الانضباط النافذ على أنه (لا تحول براءة الموظف أو الإفراج عنه عن الفعل المحال من أجله إلى المحاكم المختصة دون فرض إحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون). إلا أن هناك حالات استثنائية تتعارض فيها البراءة بحكم جنائي مع الإدانة انضباطياً، ونعني بهذه الحالة هو انتفاء الواقعة التي كانت محلاً للإحالة إلى المحكمة الجزائية ومحلاً للإدانة الانضباطية، كما لو وجه الاتهام إلى الموظف بالسرقة أو افشاء السر أو التعدي على رؤسائه وصدر الحكم الجنائي بتبرئته، في هذه الحالة يقوم التعارض بين الحكم الجزائي والحكم الانضباطي ولا بد من احترام حجية الحكم الجزائي وإصدار قرار الحكم الانضباطي(25).

علاوة على ذلك فإن الحكم الجزائي الصادر بالإفراج لا يحول دون مساءلة الموظف انضباطياً كونه لم يستند إلى عدم صحة الواقعة وانما أستند إلى عدم كفاية الأدلة وبذلك فإن الشبهة لا ترفع عن الموظف المخالف نهائياً ولا يحول دون مساءلته انضباطياً وإدانة سلوكه الإداري الخاطئ من أجل التهمة نفسها. وعلى ذلك فإن المسؤولية الانضباطية مستقلة عن المسؤولية الجزائية التي قد يتعرض لها الموظف العام، وهذا الاستقلال قائم حتى وإن كان هناك ارتباط بينهما، ومن ثم فإن قيام أي من المسؤوليتين الانضباطية أو الجزائية لا يتعارض مع قيام الأخرى، وذلك لاستقلال المسؤولية الانضباطية وإجراءاتها عن الإجراءات التي تتطلبها المسؤولية الجزائية، لهذا يمكن تحريك إجراءات المسؤوليتين الانضباطية والجزائية معاً ضد الموظف العام في وقت واحد، وعن فعل واحد دون أن يُعد ذلك ازدواجاً في المسؤولية، إذ ان لكل مسؤولية نطاقها التي تعمل فيه (26) .

بناء على ما تقدم فإن للجنة التحقيق أن تواصل أجراء التحقيق الإداري بحق الموظف المحال عليها وتستمر بتحقيقاتها حتى في الحالة التي يشكل فيها فعله جريمة ويمكن لها أن توصي بفرض إحدى العقوبات المقررة بحقه دون أن تعلق ذلك على نتيجة الحكم الجنائي وذلك كله مردود إلى اصل مقرر هو اختلاف الوضع من الجانبين الإداري والجنائي وما استتبعه من استقلال الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية لاختلاف قوام كل من الجريمتين وتغاير الغاية من الجزاء في كل منهما فهو في الأولى مقرر لحماية الوظيفة العامة اما الثانية فهو مقرر لحماية المجتمع(27).

فلا يوجد تلازم مطلق بين الدعوى الجزائية والمسؤولية الانضباطية للموظف، إذ إنه من المتصور أن يبرأ الموظف من المسؤولية الجزائية ويُدان انضباطياً بفرض إحدى العقوبات الواردة في المادة الثامنة من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ وذلك استناداً إلى المادة (23) منه، إذا كان فعله

يشكل مخالفة انضباطية لا تصل إلى مستوى الجريمة الجزائية، فليس هناك ثمة إلزام على الإدارة بوقف إجراءات التحقيق الإداري مع الموظف المخالف لحين الفصل في الدعوى الجزائية بانتظار المحاكمة ونتيجتها.

ولكن هل للإدارة وقف إجراءات التحقيق الإداري لحين الفصل في الدعوى الجزائية؟ في الواقع انه لا يوجد إلزام لجهة الإدارة في التوقف عن إجراء التحقيق الإداري مع الموظف انتظاراً إلى نتيجة المحاكمة، إلا إذ هي رأت ذلك، إلا أنه من دواعي العدالة أن توقف الإدارة اجراءاتها إذا كانت الجريمة المنسوبة إلى الموظف من الجرائم التي يتطلب التوصل إلى حقيقتها تحقيقاً معمقاً ومن أجهزة تحقيقية مختصة، لا سيما إذا كان الفعل الذي يتوجب اثباته والمسند إلى الموظف هو ذاته التي تركز عليه الإدارة في معاقبة الموظف، كما لو كانت الجريمة المنسوبة اليه هي الرشوة، إذ ان الإدارة وبوسائلها المعتادة قد لا تستطيع التوصل إلى اثبات ارتكاب الموظف لهذا الفعل وبالتالي يتطلب عدم إحالته إلى التحقيق الإداري، إذ قد ينتهي التحقيق الجنائي إلى براءة الموظف مما نسب اليه، إلا ان قانون انضباط موظفي الدولة النافذ قد حسم الأمر نهائياً ولم يعد هناك مجال للإدارة في تبني هذا الخيار، إذ ان براءة الموظف او الافراج عنه عن الفعل المحال من اجله إلى المحاكم المختصة لا يحول دون فرض احدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون.

وفي الختام يتضح استقلال التحقيق الاداري عن التحقيق الجزائي من ناحية تحريك الإجراءات المتعلقة بكل منهما، الأمر الذي يترتب عليه أن لا يوقف إحداهما الآخر، ولا يجب التحقيق الجزائي سلطة الإدارة بإجراء التحقيق الإداري، بل تُسير كل منهما في طريقة للوصول إلى غايته المقصودة، وهذا ما يستشف صراحة من نص (م/10) من قانون الانضباط، التي ألزمت الوزير أو رئيس الدائرة تأليف لجنة تحقيقية تتولى التحقيق تحريرياً مع الموظف المخالف، ولم يشر القانون إلى مسألة تعطيل او تعليق التحقيق الإداري على التحقيق الجزائي خلافاً لما استقرت عليه بعض التشريعات (28).

المبحث الثاني

حُجْية التحقيق الإداري أمام محاكم التحقيق

قبل البحث في حجية التحقيق الإداري أمام المحاكم المختصة التي تجري التحقيق مع الموظف المحال عليها، يستلزم القول إن التحقيق الإداري الذي تجريه جهة الإدارة مع الموظف الذي ترى فيه أنه ارتكب ما يمس كرامة الوظيفة أو اخلاله بواجباته أو اهماله بها، إنما يتولاه موظفين من الجهة الإدارية التي يعمل فيها وبإجراءات تختلف عما هو متبع أمام المحاكم المختصة، وأن جُل ما يتوصل إليه التحقيق الإداري هو إعلان مسؤولية الموظف عن الفعل المرتكب، ومن ثم البناء على ذلك بفرض إحدى العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة على أساس السلطة التقديرية للإدارة، ومهما كانت قوة أو ضعف الأدلة التي توصل إليها التحقيق الإداري.

ومهما يكن فإن وسائل الإثبات التي تلجأ إليها الإدارة من أجل التوصل إلى نسبة الفعل إلى الموظف لا تخلو من إحدى وسائل الإثبات التي يبني عليها الحكم الجزائي والمتمثلة بإقرار الموظف على نفسه بأنه ارتكب الفعل المسند إليه، أو أن هناك شهادات عيانية تثبت وقوع الفعل منه سواء كان هذا السلوك ايجابيا أو سلبيا، كما أن التقارير والمحاضر التي تثبت حصول الواقعة المنسوبة إليه هي إحدى الأدلة التي يمكن للإدارة أن تبني عليها قرارها بمعاقبة الموظف، إضافة إلى ذلك ما يحصل من التنقيش وما يسفر عنه من ضبط لأوراق أو مواد تؤكد صلتها بما نسب إليه، أما في الحالة التي يتعذر فيها على الإدارة تحديد مسؤولية الموظف إذا كانت المسألة فنية فإنه لا يوجد ما يمنعها من اللجوء إلى خبرة المختصين(29).

ولا غنى عن القول أن وسائل وطرق التحقيق في تلك الأدلة لا يمكن أن تقارن فيما هو عليه التحقيق الجنائي، لأن المحقق الجنائي يمتلك مهارة أعلى في التعامل مع هذه الأدلة، قياساً إلى نظيره المحقق الإداري الذي يكتفي بتوجيه أسئلة بسيطة ومباشرة، وإن أدوات المحقق الجنائي تتلخص في أنواع ثلاثة هي المعلومات والاستجواب والوسائل الفنية، مما يجعل عمل المحقق الإداري أصعب بكثير من المحقق الجنائي الذي لا يخرج دوره عن الوقوف على الجريمة الجنائية الموصوفة قانوناً على وفق قوالب لا تتغير مهما تغيرت الظروف والملابسات(30).

ولتسليط المزيد من الضوء على هذا الموضوع، فإننا سنقسم هذا المبحث على مطلبين، سنتناول في المطلب الأول حُجية التحقيق الإداري على مباشرة التحقيق الابتدائي، أما المطلب الثاني فسوف نتطرق من خلاله إلى بحث حُجية التحقيق الإداري على أنجاز التحقيق الابتدائي، وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: حُجية التحقيق الإداري على مباشرة التحقيق الابتدائي
ألزمت المادة (10/ ثالثاً) من قانون انضباط موظفي الدولة اللجنة التحقيقية أن توصي بإحالة الموظف المحال عليها إلى المحاكم المختصة، إذا رأت أن فعله يشكل جريمة نشأت عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية. لأن الجهة المختصة بالتحقيق حينئذ ستكون ملزمة في توصياتها بأن تطلب إحالة الموظف إلى المحكمة المختصة ولا تملك سلطة تقديرية بصدد الإحالة بل هي ملزمة بإتباع حكم القانون.

إذ يعد التحقيق الإداري بمثابة الخطوة الأولى لإثبات الفعل الذي حظر القانون على الموظف القيام به، أو الامتناع عن القيام بفعل يوجب القانون القيام به، ومن هذا المنطلق منع القانون الإدارة من فرض العقوبات الانضباطية دون إجراء التحقيق الإداري لتحديد فعل الموظف وتوجيه الاتهام إليه، أو ما يثبت العكس ببراءته من الفعل المسند إليه وفق الطريق الذي رسمه المشرع في المادة

(10) من قانون انضباط موظفي الدولة، وان جُل ما يتوصل اليه التحقيق الإداري هو إعلان مسؤولية الموظف عن الفعل المرتكب ومن ثم البناء على ذلك بفرض إحدى العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة وعلى اساس السلطة التقديرية للإدارة، ومهما كانت قوة أو ضعف الادلة التي توصل اليها التحقيق.

كما أن ربط ملف التحقيق الإداري المشكل بشأن موضوع الدعوى الجزائية له أهمية عند إحالة القضية إلى المحكمة المختصة لغرض مباشرة التحقيق الابتدائي، فقد اعتادت محاكم التحقيق المختصة، عندما يتعلق الأمر بجريمة مرتكبة من قبل الموظف أثناء تأدية وظيفته أو ارتكبتها بصفته الرسمية أن تطلب من دائرته إرسال نسخة من التحقيق الإداري الذي أجرته لربطه مع الأوراق التحقيقية، وبخلافه فإن قرار الإحالة يكون عرضة للنقض أمام محكمة التمييز، ومن التطبيقات القضائية الواردة بهذا الشأن أنه قضي (بعد جواز اتخاذ الاجراءات القانونية.. إلا بعد جمع أدلة الاتهام لذا قرر نقض القرار المميز والتدخل تمييزاً بقرار قاضي تحقيق هيئة النزاهة.. ونقضه وإلغاء أمر استقدام المتهم.. وإعادة الدعوى إلى محكمتها وجمع أدلة الاتهام وربط التحقيق الإداري ومن ثم استقدام المشكو منه أن كان له مقتضى..)(31).

كما قضي (لدى عطف النظر على قرار الإحالة المميز.. وجد أنه غير صحيح ومخالف للقانون.. حيث لم تربط نسخة من التحقيق الإداري المشكل بشأن الموضوع ولأهمية ذلك في المحاكمة قررت المحكمة نقض قرار الإحالة المميز وإعادة الدعوى إلى محكمتها لاتباع ما تقدم وأشعار محكمة الجنج بذلك..)(32). وجاء أيضاً في قرار آخر (لدى عطف النظر على قرار الإحالة المميز.. وجد أنه غير صحيح ومخالف للقانون حيث كان على محكمة التحقيق ربط نسخة من التحقيق الإداري المشكل بخصوص الموضوع ومدى علاقة المتهم المذكورة بموضوع الشكوى ومن ثم اتخاذ القرارات المناسبة على ضوء ذلك)(33). وفي السياق ذاته قضي أيضاً (.. لدى عطف النظر على القرار المميز فقد وجد أنه غير صحيح ومخالف للقانون حيث سبق أن تم تشكيل لجنة تحقيقية من قبل.. إلا ان التحقيق الإداري لم يربط مع الأوراق رغم تعلقه بموضوع هذه الدعوى.. للوقوف على النتائج والتوصيات التي تم التوصل إليها من قبلهم..)(34).

وعلى ذلك فإن محاكم التحقيق وفي كثير من الأحيان، تأخذ بالتحقيق الإداري وتُجري تحقيقاتها الأخرى لتعزيز ما ورد فيه، لأن التحقيق مع الموظف هو الأقرب إلى الواقعة وإلى تاريخ وقوعها وهو أكثر اطلاعا على مفاصل العمل، خصوصاً إذا كان هذه العمل ذا طبيعة فنية كالقضايا التي تتعلق بجرائم الفساد المالي والإداري أو قد تأخذ بتوصية اللجنة التحقيقية كونها جهة فنية وتهدر الشهادات مثلاً، وتأكيد لذلك قضي بأن (لدى عطف النظر على القرار المميز فقد وجد بأنه غير صحيح ومخالف للقانون لأن اللجنة التحقيقية ألغت العقوبة الانضباطية بحق المتهم وأن اعتماد محكمة التحقيق على شهادات المتهمين

المفرقة قضايهم لا سند له من القانون لأن اقوالهم جاءت دفع التهمة عنهم..(35).

وبهذا فإن إجراء التحقيق الإداري مع الموظف يُعد المدخل للتحقيق الذي تجريه المحاكم المختصة إلا أنه لا يعد حجة ملزمة لمن يتولى التحقيق الابتدائي في الإخذ بما ورد فيه من نتائج أو توصيات، إذا ما تبين لجهة التحقيق الابتدائي أن ما أسند إلى الموظف لا تدعمه أدلة تكفي لإحالاته إلى محكمة الموضوع(36). نستنتج مما تقدم، أن ملف التحقيق الإداري وما يتضمنه من نتائج وتوصيات يمكن أن يشكل دليلاً يعول عليه عند مباشرة المحاكم المختصة للتحقيق الجزائي مع الموظف حول الجريمة المسند إليه ارتكابها، كما أنه يحظى بنصيب من الأهمية، والدليل على ذلك أن عدم ربط التحقيق الإداري يؤدي إلى نقض قرار الإحالة والحيولة دون مباشرة إجراءات التحقيق الابتدائي كما توضح ذلك من خلال القرارات القضائية السالفة الذكر، ولا يقلل من تلك الأهمية بأن توصيات اللجنة التحقيقية وما بني عليها يؤخذ بها أحياناً على سبيل الاستئناس وأحياناً أخرى تكون دليلاً مكملاً للأدلة الأخرى التي بالنهاية تخضع لقناعة المحكمة في تقدير قيمتها.

المطلب الثاني: حُجبة التحقيق الإداري على إنجاز التحقيق الابتدائي

سبق القول أن للتحقيق الإداري أهمية عند مباشرة التحقيق الجزائي مع الموظف المحال إلى المحاكم المختصة بالتحقيق، وأن عدم ربط ملف التحقيق الإداري مع إضبارة الدعوى الجزائية يؤدي إلى بطلان قرار الإحالة على النحو السالف بيانه، ومع ذلك يبقى ملف التحقيق الإداري لا يبنى عليه قراراً بالإحالة مستوفياً لشروطه القانونية دون أن تكون الأدلة المتوفرة في القضية كافية للإحالة، وأن لم تكن كافية للإدانة، لأن مسألة تقدير مدى كفاية الأدلة للإدانة من عدمه من صلاحية محكمة الموضوع(37). مما يعني أن التحقيق الإداري لا يعتد به ولا يترك أثراً على مجريات التحقيق الابتدائي في الحالة التي يخلو فيها من أدلة كافية للإحالة، وعلى محكمة التحقيق البحث عن أدله أخرى كافية لإحالة الدعوى إلى محكمة الموضوع.

وبالرغم من ذلك يبقى لتوصيات اللجنة التحقيقية أهمية كبيرة أمام محاكم التحقيق وعليها تتوقف صحة إجراءات التحقيق الابتدائي، والاستمرار في إحالة الدعوى الجزائية إلى محكمة الموضوع وبالخصوص إذا كانت القضايا المعروضة أمام القضاء ذات طبيعة فنية كالقضايا التي تتعلق بأمور المقاولات والبناء والأمور الحسابية، مما يقتضي لبيان تقصير الموظف من عدمه، استطلاع رأي أهل مهنته بخصوص ذلك، وإن قاضي التحقيق سيجد في ملف التحقيق الإداري الكثير من النقاط التي ستساعده في كشف الحقيقة، وتأكيداً لذلك قضي بأن (.. لدى عطف النظر على القرار المميز فقد وجد أنه غير صحيح ومخالف للقانون حيث أن التحقيق الإداري الجاري من قبل دائرة المتهم أشار إلى عدم تقصير أعضاء لجنة صيانة المباني والتي من بين أعضائها المميز

المتهم.. وأوصى بغلق التحقيق بصدد موضوع هذه الدعوى لعدم وجود مخالفة قانونية.. فتكون الأدلة المتحصلة ضده غير كافية للإحالة. عليه قررت المحكمة الإفراج عنه وغلق التحقيق بحقه مؤقتاً استناداً لأحكام المادة (130/ب) من الأصول الجزائية..(38). وجاء في قرار آخر (..) لما لهذه المحكمة من سلطة التدخل التمييزي المباشر فقد لوحظ أن التحقيق الإداري الجاري من قبل دائرة المتهم أوصى بحفظ الموضوع لعدم وجود أدلة مادية تثبت وجود تأخير في أنجاز معاملات المقترضين. فكان على المحكمة تدوين لا حق لأقوال الممثل القانوني لصندوق الاسكان على ضوء ما ورد بالتحقيق الإداري. عليه قرر التدخل التمييزي بقرار الإحالة ونقضه وإعادة الأوراق إلى محكماتها لاتباع ما تقدم...)(39).

بالإضافة لما تقدم فإنه قد ترى محكمة التحقيق ولغرض الاستمرار في مباشرة إجراءات التحقيق الابتدائي، ضرورة الاستماع إلى أقوال اللجنة التحقيقية أمامها، كما قد تجد أن ما ورد بإفادات الشهود الذي استمعت اليهم اللجنة التحقيقية ما يعينها على التوصل إلى الحقيقة، وفي هذه الحالة عليها دعوتهم للاستماع إلى شهادتهم أمامها دون الاعتماد على ما فادوا به في أوراق التحقيق الإداري(40).

ولهذا فإن حجية التحقيق الإداري امام محاكم التحقيق تظهر من خلال تبني القضاء لما يُعرض عليه من وقائع مادية معينة ضمن ملف التحقيق الإداري عندما تحال القضية إلى محاكم التحقيق مما يوجب اتخاذ الإجراءات القانونية بشأنها، وإن ما استقر عليه القضاء في مثل هكذا دعاوى انه يرى في التحقيق الإداري خلاصة لشكوى الإدارة بما يحتويه من أدلة مادية قوية وما تشتمل عليه من وقائع(41).

يتضح مما تقدم، أنه ليس من المحذور أن يكون للتحقيق الإداري فرصة الظهور بمظهر الدليل الذي يصلح أن تستمد منه محكمة التحقيق قناعاتها في إحالة المتهم إلى محكمة الموضوع، كون التحقيق الذي تجريه الإدارة مع الموظف هو الأقرب إلى الوقائع التي يجري التحقيق عنها، كما أن الإدارة تحت يدها المستندات التي تعد دليلاً رسمياً، إذا كانت الجريمة المنسوب اليه ارتكابها ذات علاقة بها، إلا أن ضعف الامكانات التحقيقية في الجهات الإدارية قد أدى إلى صعوبة إثبات الجريمة المرتكبة من قبل الموظف وأن هذا يبدو جلياً وواضحاً في جرائم الفساد المالي والإداري(42). مما يستدعي الاستعانة بموظفين ذو كفاءة عالية في التحقيق لكي يؤتي التحقيق الإداري ثماره، ومن أجل أن يحظى التحقيق الذي تقوم به اللجنة بنصيب من القناعة عند عرضه أمام الجهات القضائية، ومن ثم اعتماده كدليل من أدلة الاتهام عند إحالة الموظف إلى المحكمة الجزائية المختصة، ولتلافي ما يمكن أن يوجه إلى اللجان التحقيقية من تلكؤ في السعي لتبني إجراءات تحقيقية توصلها إلى أدلة كافية تحتم على محكمة الموضوع الأخذ بها والبناء عليها سواء أكان ذلك في مرحلة التحقيق أو المحاكمة، وأن تقاريرها لازالت تمتاز بالبساطة والمباشرة دون التعقيد

وكثيراً ما تعتبر اللجان التحقيقية تقديم الدليل على ارتكاب الجريمة من قبل الموظف هي مهمة الجهات القضائية دون أن تساهم بجزء يسير في تهيأت دليل يكون باب للولوج إلى القضية برمتها.

المبحث الثالث

حُجية التحقيق الإداري أمام محكمة الموضوع

إذا وجد قاضي التحقيق بعد اكتمال التحقيق الابتدائي أن الأدلة تكفي لإحالة المتهم فيصدر قراراً بإحالته إلى المحكمة المختصة، أما إذا كانت الأدلة لا تكفي لإحالته فيصدر قرار بالأفراج عنه وغلق الدعوى مؤقتاً مع بيان أسباب ذلك (م 130/أ الاصولية). وأن مناط الإحالة إلى المحكمة المختصة هو كفاية الأدلة التي تحصلت في مرحلة التحقيق الابتدائي، وقد يكون من بين تلك الأدلة نتائج التحقيق الإداري مع أدلة أخرى وجدت فيها المحكمة قناعتها بارتكاب المتهم للجريمة المنسوبة إليه.

فمن المعلوم إن الحكم الجزائي الذي يحسم الدعوى يستند على أدلة وقرائن قد يكون التحقيق الإداري أحدها، وسيصبح عندها دليلاً من أدلة الحكم بعد اعتماد المحكمة في حكمها على ما جاء فيه من وقائع وبيانات خاصة في بعض أنواع الجرائم كتلك التي تتعلق بالوظيفة العامة وجرائم الفساد المالي والإداري، لذلك فإن التحقيق الإداري الذي يبني عليه الحكم الجزائي، يُعد حُجة في الحكم ويكتسب حُجيته من حُجية الحكم لذي فصل في الموضوع، وعلى هذا الأساس سار القضاء العراقي بالاعتماد أحياناً على ما يرد في التحقيق الإداري من بيانات وإفادات بصورة مفصلة ومحددة وليس بشكل عام ومقتضب وهو بهذا يُعتبر حُجة في تحريك الدعوى الجزائية أمام القضاء الجنائي وليس حُجة في ثبوت نسبة الجريمة للموظف، لأن ذلك من اختصاص القضاء الجنائي(43).

ولغرض إيضاح هذا الموضوع، فإننا سنقسم هذا المبحث على مطلبين، نتناول في المطلب الأول حُجية التحقيق الإداري في قبول الإحالة إلى محكمة الموضوع، في حين يعالج المطلب الثاني حُجية التحقيق الإداري في إصدار الحكم الجزائي، وعلى النحو الآتي:

المطلب الأول: حُجية التحقيق الإداري في قبول الإحالة إلى محكمة الموضوع

بعد انتهاء مرحلة التحقيق الابتدائي تقوم سلطة التحقيق بإصدار قرارات بمقتضاها يتم التصرف في الدعوى، ذلك أما بتوقف الدعوى عند مرحلة التحقيق، أو انتقالها إلى مرحلة المحاكمة (44)، فإذا رأت سلطة التحقيق أن

الواقعة التي أنتهى إليها التحقيق هي مخالفة أو جنحة أو جناية، وأن الأدلة تكفي لمحاكمة المتهم، أصدرت قرار بإحالة الدعوى الجزائية إلى المحكمة المختصة بنظرها بعد مرحلة التحقيق الابتدائي(45).

ويثار التساؤل هنا حول مدى إمكانية محكمة الموضوع في قبول الإحالة والاستمرار في نظر الدعوى الجزائية، بالرغم من عدم إجراء التحقيق الإداري من قبل دائرة المتهم بصدد المخالفات الوظيفية للوقوف على النتائج والتوصيات التي يتم التوصل إليها بهذا الشأن؟ أم أن هذا النقص يؤدي إلى بطلان قرار الإحالة وإعادة الدعوى إلى محكمة التحقيق لأجل المطالبة باستكمال نتائج التحقيق الإداري؟

أن بحث حجية التحقق الإداري في قبول إحالة الدعوى إلى محكمة الموضوع، يتحدد بمدى استيفاء قرار الإحالة لشروطه القانونية، لأن من الثابت أن قرار الإحالة يكون واجب الرد من قبل محكمة الموضوع لعدم إجراء التحقيق الإداري بخصوص المخالفات المسند إلى المتهم ارتكابها، ومن التطبيقات القضائية الواردة في هذا الشأن قرار محكمة التمييز الاتحادية (بخصوص قرار محكمة جنايات المثنى فإنها أخطأت في تطبيق القانون تطبيقاً صحيحاً وأصدرت قرارها في الدعوى قبل إكمال إجراءاتها حيث لم يتم ربط محضر التحقيق الإداري واكتفت بربط التحقيق الإداري الخاص بالمشتكى الآخر المفرقة قضيته.. لذا قُدر نقض كافة قرارات محكمة الجنايات والتدخل تمييزاً بقرار الإحالة ونقضه وإعادة القضية إلى محكمة التحقيق لإكمال التحقيق وفق ما تقدم)(46).

كما قضت أيضاً (.. وجد ان كافة القرارات الصادرة من محكمة جنايات المثنى.. بُنيت على خطأ في تطبيق أحكام القانون تطبيقاً صحيحاً.. من جانب آخر لوحظ عدم ربط التحقيق الإداري مع المتهم في دائرته عن جريمة الاختلاس للوقوف على المبالغ المختلسة ومقدارها لغرض إلزام المتهم بدفعها.. وحيث إن المحكمة حسمت الدعوى على خلاف ذلك مما أخل بصحة قراراتها لذا قُدر نقض كافة القرارات الصادرة بالدعوى والتدخل تمييزاً بقرار الإحالة المرقم 2012/18 في 2012/2/7 ونقضه وإعادة الدعوى لمحكمتها لإيداعها إلى محكمة التحقيق المختصة لإتباع المقتضى القانوني..)(47).

وفي ذات الاتجاه قضت محكمة جنايات ميسان بصفتها التمييزية في قرار لها (لدى التدقيق والمداولة والاطلاع على سير التحقيق الابتدائي والقضائي وطلب التدخل التمييزي المقدم من قبل السيد قاضي محكمة جنح النزاهة في ميسان.. والذي أنصب على قرار الإحالة الصادر من محكمة تحقيق النزاهة.. ولوجود ما يستوجب التدخل تمييزاً من قبل هذه المحكمة بقرار الإحالة ولما لها من سلطة التدخل التمييزي المباشر بالقرارات الصادرة من محاكم التحقيق فقد وجد بأن المخالفة المسند إلى المتهم المحال.. ارتكابها تتعلق بمهام وظيفية، مما يقتضي إجراء التحقيق الإداري من قبل دائرته بصدد تلك المخالفات للوقوف على النتائج والتوصيات التي يتم التوصل إليها بهذا الشأن.. عليه قرر التدخل

تميّزاً بقرار الإحالة ونقضه وإعادة الأوراق إلى محكمتها..(48). وفي قرار آخر جاء مفاده (.. لدى عطف النظر على القرار المميز فقد وجد أنه غير صحيح ومخالف للقانون لعدم إجراء التحقيق الإداري من قبل دائرة المتهم حول المخالفات المنسوب إليه ارتكابها للوقوف على النتائج والتوصيات التي يتم التوصل إليها بهذا الصدد.. عليه قرر التدخل التمييزي بقرار الإحالة ونقضه وإعادة الأوراق إلى محكمتها لاتباع ما تقدم..)(49).

وقضي بأن (لدى التدقيق والمداولة والاطلاع على سير التحقيق الابتدائي والقضائي وطلب التدخل التمييزي المقدم من قبل المتهم.. والذي أنصب على قرار الإحالة الصادر من محكمة تحقيق العمارة الأولى.. ولوجود ما يستوجب التدخل التمييزي بقرار الإحالة ولما لهذه المحكمة من سلطة التدخل التمييزي المباشر فقد لوحظ أن هذه الأوراق مفردة للمتهم.. عن موضوع فقدان أوليات مشروع.. وأن المخالفة أعلاه والمسندة إلى المتهم ارتكابها تتعلق بمهام وظيفته، مما يقتضي ربط التحقيق الإداري الجاري من قبل دائرته بصدد تلك المخالفة لبيان النتائج والتوصيات التي يتم التوصل إليها بهذا الشأن على أن تربط الأدلة المتحصلة التي تدعم ارتكاب المخالفة في حال التوصل إلى ارتكابها.. عليه قرر التدخل تمييزاً بقرار الإحالة الصادر من محكمة تحقيق العمارة الأولى.. ونقضه وإعادة الأوراق إلى محكمتها لا تبايع ما تقدم..)(50).

كما (.. لوحظ من خلال التحقيق الإداري بأن المتهمين المحالين.. ليسا مسؤولين عن مسك سجل أوامر التشغيل وكذلك المتهمين أنكرا الجريمة المسندة إليهما.. وللأسباب أعلاه قررت المحكمة التدخل تمييزاً بقرار الإحالة المذكور ونقضه وإعادة الدعوى إلى محكمة التحقيق)(51). وأن التحقيق الإداري الجاري من قبل دائرة المتهم.. لم يتضمن توصيات محددة بغلق التحقيق بحق المتهم أعلاه من عدمه.. عليه قرر تصديق القرار المميز ورد الطعن التمييز وإعادة الأوراق إلى محكمتها لإكمال التحقيق فيها ومراعاة ما تقدم أعلاه..)(52).

وفي ضوء الأحكام السابقة يتضح لنا أن عدم إجراء التحقيق الإداري أو ربط نتائجه ضمن قرار الإحالة يعد شرطاً مانعاً من قبول إحالة الدعوى أمام محكمة الموضوع والاستمرار في مواصلة إجراءات المحاكمة، وبالنتيجة إعادة الدعوى مرة أخرى لمحاكم التحقيق لاستكمال تلك النواقص، وبهذا يتضح أن لمحاضر التحقيق الإداري أهمية كبيرة أمام المحاكم المختصة وعليها تتوقف صحة إجراءات التحقيق القضائي، والاستمرار في إحالة الدعوى الجزائية إلى محكمة الموضوع.

المطلب الثاني: حُجبة التحقيق الإداري في إصدار الحكم الجزائي

لما كان للمحكمة أن تحكم في الدعوى بناءً على اقتناعها الذي تكون لديها من الأدلة التي تضمنها ملف القضية والتي قد تجد في بعضها دون البعض الآخر

ما يعينها على تكوين هذه القناعة، والمتمثلة بالإقرار وشهادة الشهود ومحاضر التحقيق والمحاضر والكشوف الرسمية الأخرى وتقارير الخبراء والفنيين والقرائن والأدلة الأخرى المقررة قانوناً⁽⁵³⁾. فإن لها سلطة مطلقة في اعتماد التحقيق الإداري الذي تظمه أوراق الدعوى الجزائية سبباً للحكم في بناء اقتناعها، سيما إذا جاء معززاً بقرائن أو أدلة أخرى مقنعة، فلا يجوز هدره إذا ما اطمأنت إليه ولم يثبت كذبه بدليل آخر من الأدلة المقدمة في أي دور من أدوار الدعوى، لتنتهي المحكمة بهما إلى قناعة أكيدة في ثبوت الجريمة أو نفيها، ويتوجب على المحكمة إذا ما وجدت أن الشهادات المستمعة في مرحلة التحقيق الابتدائي تساعد في التوصل إلى الحقيقة، أن تستمع إلى شهادتهم، وأن تستمع إلى أقوال أعضاء اللجنة التحقيقية، بصفة شهود للتوصل إلى الحقيقة، وبهذا قضت محكمة استئناف الرصافة الاتحادية بصفقتها التمييزية في قرار لها (أن المحكمة لم تستكمل تحقيقاتها في القضية وخصوصاً مع أعضاء اللجنة التحقيقية المشكلة في مكتب المفتش العام والذي دونت أقوالهم بصفة شهود اثبات في مرحلة التحقيق الابتدائي سيما وأن تلك الشهادات جاءت متناقضة مع أقوال الممثل القانوني لأمانة بغداد الأمر الذي يستوجب إحضار الشهود والاستماع إلى شهادتهم تفصيلاً ومناقشتهم بحضور الممثل القانوني أنف الذكر إكمالاً للتحقيق في القضية⁽⁵⁴⁾.

وأن محكمة التمييز الاتحادية وفي قرارات لها قد اعتبرت التحقيق الإداري الذي أجري مع المتهم دليل من أدلة الإدانة. لذلك عدت في قرار لها محاضر التحقيق الإداري من الأدلة التي استندت إليها في نقض الحكم المميز (وجاء فيه أن محكمة الجنايات في قصر العدالة/ الرصافة قد بني قرارها على خطأ في تطبيق أحكام القانون تطبيقاً صحيحاً حيث أن الثابت من اعتراف المتهم (هـ.ج.ذ).. ومحاضر التحقيق الإداري بأن المتهم يعمل موظفة ومسؤولة قسم التوفير في مصرف الرشيد.. وقامت باختلاس مبالغ تعود للزبائن من حسابات التوفير لهم حيث تقوم باستلام المبالغ من الزبائن وعدم إيداع تلك المبالغ في حسابات المصرف أو تأشيرها بدفاتر التوفير الخاص بهم أو في سجلات المصرف⁽⁵⁵⁾.

وقضت في قرار آخر بأن كافة القرارات التي أصدرتها محكمة جنايات الرصافة كانت المحكمة المذكورة قد راعت عند إصدارها تطبيق القانون تطبيقاً صحيحاً بعد أن اعتمدت الأدلة الكافية التي أظهرتها وقائع الدعوى والمتمثلة.. بما جاء في قرارات اللجان التحقيقية المشكلة لهذا الغرض التي أكدت وجود فساد مالي وإداري في عقود شراء تلك الأجهزة⁽⁵⁶⁾.

وفي قرار لها بأن المحكمة قد راعت تطبيق أحكام القانون تطبيقاً صحيحاً بعد أن اعتمدت الأدلة الكافية التي أظهرتها وقائع الدعوى تحقيقاً ومحاكمة والمتمثلة بما جاء بالتحقيق الإداري مع المتهم⁽⁵⁷⁾.

وفي الاتجاه ذاته جاء قرار محكمة استئناف الرصافة الاتحادية بصفقتها التمييزية من أن القرار المميز غير صحيح ومخالف للقانون، ذلك لأن المحكمة عند

اتخاذها لقرارها المميز كانت قد أهدرت ما قامت به لجنة التحقيق الإداري الوارد بتقريرها المرقم (1110) في 2007/12/18 وملحق التحقيق الإداري الجاري في 2011/9/5 رغم أن ما ورد فيه من تفاصيل يمكن اعتماده من قبل المحكمة وبالقدر المتعلق بالتجاوزات الحاصلة في شراء الادوية والمستلزمات الطبية ومقدار الضرر المادي الذي لحق بالمال العام من جراء ذلك، وكان عليهما طلب نسخ من افادات المتهمين المدونة من قبل لجنة التحقيق الإداري(58)، وأن القرار المميز وجد بأنه صحيح وموافقاً للقانون، بعد أن تبين للمحكمة من أقوال الممثل القانوني لأمانة بغداد ، وما جاء بالنتائج التي انتهى إليها التحقيق الإداري عدم وجود تكرار في صرف مبلغ (130) مليون دينار(59).

وان التحقيق الاداري الجاري من قبل امانة بغداد المشار إليه بكتابها المرقم (س/176 في 2011/12/29) ثبت عدم وجود مخالفات أدت إلى الهدر بالمال العام اثناء تنفيذ مشروع اعمال تأهيل وتطوير شارع المطار(60). وكان على المحكمة الاطلاع على أقوال الجهة التي حققت إدارياً مع المتهم وجماعته الآخرين المفارقة قضايهم – اعضاء لجنة دراسة وتحليل العروض- والتي جاء تحقيقها الإداري يتناقض تماماً مع أقوال الممثلين القانونيين لوزارة الصحة والشركة العامة لتسوية الادوية والمستلزمات الطبية الأمر الذي كان على قاضي التحقيق أن يلتفت إلى ذلك اكمالاً للتحقيق في القضية(61). وأن القرار المميز صحيح وموافق للقانون بعد أن تبين للمحكمة عدم كفاية الأدلة المتمثلة من المفرج عنه (م.ك.ع).. بالإضافة إلى أنه لم يقصر من خلال التحقيق الإداري الجاري في دائرة المفتش العام في أمانة بغداد(62).

وبهذا المعنى جاء قرار محكمة التمييز الاتحادية على أن (القرارات التي أصدرتها محكمة الجنايات غير صحيحة ومخالفة للقانون، ذلك لأن المحكمة عند اتخاذها لقرارها كانت قد اهتمت ما قامت به لجنة التحقيق الإداري رغم عن ما ورد فيه من تفاصيل يمكن اعتماده من قبل المحكمة ...) (63)

كما أن القرار الصادر من محكمة جنايات الرصافة بتاريخ 2010/11/17 وبالدعوى المرقمة.. والقاضي بإلغاء التهمة الموجه للمتهم (ع.أ.ع) وفق أحكام المادة (307) ق ع وذلك لعدم كفاية الأدلة ضده وجد أنه قد بني على خطأ في تطبيق القانون تطبيقاً صحيحاً إذ الثابت من وقائع الدعوى وأدلتها وما جاء بأقوال المشتكي (ر.ج.ح) واعتراف المتهم أمام المحقق وشهادة الشاهد (س.ج.خ) والتحقيق الإداري الذي أجرته دائرة المتهم وتم تقصيره بموجب قرار المجلس التحقيقي هي أدلة كافية ومقنعة للتجريم(64).

وأن محكمة التمييز الاتحادية رغم اعتماد محكمة الجنايات في اصدار القرار على ما جاء بنتائج التحقيق لوحدة لم تقلل من أهميته وإنما طلبت من المحكمة التحقق من الكميات الداخلة إلى مخازن الوزارة المعنية والتي كانت بذمة المتهمين وجاء فيه أن محكمة الجنايات المركزية العراقية في بغداد قد استندت في قرارها بإدانة المتهمين على نتائج التحقيق الإداري والذي يتبين منه أن

الكميات المسلمة من قبل المتهمين من المبيدات إلى دوائر الصحة في المحافظات كانت أقل من الحصص المقررة لكل محافظة وأن اللجنة التحقيقية المشكلة في مكتب المفتش العام في وزارة الصحة.. اعتبرت النقص الحاصل في الكميات المجهزة مختلصة من قبل المتهمين وأن اللجنة التحقيقية لم تتحقق من الكميات الداخلة إلى مخازن وزارة الصحة بموجب مستندات أصولية والتي كانت بذمة المتهمين ومطابقتها مع الكميات المجهزة من قبلها إلى الدوائر الصحية.. (65). وجاء أيضاً في قرار آخر أن المحكمة لم تراعي أحكام المادة (132) من قانون اصول المحاكمات الجزائية عندما تنسب عدة افعال إلى شخص المتهم كل منها يشكل في حالة ثبوته جريمة واحدة، كما أن التحقيق الإداري الجاري في مكتب المفتش العام كان قد أكد تلك الافعال وهذا ما يعزز ارتكاب المتهم لجرائم متعددة ينبغي تعدها عند النظر فيها(66).

وبناء على ذلك، نجد أن محاضر التحقيق وبضمنها التحقيق الإداري ومحاضر جمع الأدلة وما تحويه من إجراءات الكشف والتفتيش والمحاضر الرسمية الأخرى تعد من عناصر الإثبات التي تخضع لتقدير المحكمة..(67). وللمحكمة الجزائية أن تعتبر الوقائع التي يدونها الموظفون في تقاريرهم تنفيذاً لواجباتهم الرسمية دليلاً مؤيداً لشهادتهم إذا كانوا قد دونوا هذه الوقائع وقت حدوثها أو في وقت قريب منه(68).

بالإضافة لما تقدم، فإن المحاضر والتقارير والكتب الرسمية التي يحررها الموظفون في المخالفات تكون حجة بالنسبة للوقائع التي اشتملت عليها وللمحكمة أن تتخذها سبباً للحكم في المخالفة دون أن تكون ملزمة بالتحقيق عن صحتها، ومع ذلك فللخصوم أن يثبتوا عكس ما ورد فيها(69).

ولكن مما يعاب على المشرع في قانون انضباط موظفي الدولة أنه لم ينص على اعتبار التحقيق الإداري الذي تجريه الإدارة من أدلة الإثبات في المجال الجنائي، لكن صياغة النصوص الواردة في المادة (213/أ) والمادة (220/أ) من قانون الاصول الجزائية تعطي دليلاً قاطعاً على اعتبار التحقيق الإداري من عناصر الإثبات الجنائي التي تخضع لتقدير المحكمة، مع ملاحظة أن القضاء الجنائي ووفقاً لمبدأ الاقتناع الحر لا يتقيد بأدلة معينة وله أن يصل إلى الحقيقة من أي دليل يطرح في الجلسة للمناقشة.

خلاصة القول أن التحقيق الإداري يمكن أن يشكل دليلاً تعتمد عليه المحكمة في تكوين قناعتها بالإدانة أو البراءة إذا ما تم استكمال مقدماته من خلال تنمية قدرات القائمين على التحقيق الإداري، فقد يحظى التحقيق الإداري بنصيب من النجاح، إذا ما توافرت المعلومات اللازمة المرتبطة بأدلة الجريمة، وعليه فلا يوجد ما يمنع المحكمة من الاعتماد على ما جاء بالتحقيق الإداري، إذا ما وجدت بأن التحقيق قد أستند إلى أدلة مقنعة وأسباب مقبولة تكفي لبناء قناعة المحكمة عليها، لذا يتعين على الإدارة أن تضم في عضوية لجانها التحقيقية اشخاص من ذوي المهارات من أجل أن يحظى التحقيق الذي تقوم به بقدر من القناعة عند عرضه أمام الجهات القضائية. لذلك فإن التحقيق الإداري يمكن أن يكون ذا أثر

منتج في الدعوى الجزائية ولمحاكم الجزاء الاعتماد عليه في توجيه الاتهام إلى الموظف وإدانته في الحالات التي تجد فيها المحكمة المختصة أن في افادات الشهود التي استندت إليها اللجنة التحقيقية في تقريرها، فضلاً عن الأدلة الأخرى ما يعينها في التوصل إلى الحقيقة وفي هذه الحالة يمكن أن تقوم المحكمة الجزائية باستدعاء ذات الشهود للأدلاء بإفاداتهم أمامها مرة أخرى ودون الاعتماد على شهاداتهم الواردة في أوراق التحقيق الإداري.

لذلك من غير المنطق القول بأن التحقيق الإداري ليس من الأدلة التي نصت عليها المادة (221) من قانون اصول المحاكمات الجزائية رقم (23) لسنة 1971 المعدل، لأن ما ورد بالمادة المذكورة من أدلة يمكن أن تكون قناعة أو عقيدة المحكمة في الحكم لم ترد على سبيل الحصر، لكون المشرع لم يحصر تلك الأدلة، كما هو الحال في الاثبات المدني، وإنما يمكن للمحكمة أن تحيط بكل الوقائع التي تجد من بين ثنائياها ما يعينها على تلمس الحقيقة والوصول إلى القناعة التي توصلها إلى الحكم السليم، والتحقيق الإداري من بين المعطيات التي قد تجد فيه المحكمة ما يعينها على تلمس تلك الحقيقة، اذا ما استكملت أدواته.

الخاتمة

بعد إن انتهينا من بحث موضوع حُجية التحقيق الإداري أمام المحاكم الجزائية لا بد لنا من تسطير أبرز النتائج والمقترحات التي تمخضت عنها هذه الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: النتائج:

- 1- أن سلطة الإدارة بإحالة الموظف للتحقيق الجزائي، وفقاً لنص المادة (10/ثالثاً) من قانون الانضباط النافذ، تُعد أمراً لازماً ووجوبياً متى رأت اللجنة أن فعل الموظف يُشكل جريمة جزائية، ولا تملك الإدارة أي سلطة تقديرية بصدد الإحالة بل هي ملزمة باتباع حكم القانون.
- 2- استقلال الإجراءات الانضباطية عن الإجراءات الجزائية من ناحية تحريك الإجراءات المتعلقة بكل منها، الأمر الذي يترتب عليه ان لا توقف إحداها الأخرى، فلا يُجب التحقيق الجزائي سلطة الإدارة بإجراء التحقيق الإداري وهذا ما يُستشف صراحة من نص المادة (10) من قانون الانضباط النافذ.
- 3- لم ينص المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة النافذ على اعتبار التحقيق الإداري الذي تجريه الإدارة من أدلة الاثبات في المجال الجنائي، لكن صياغة النصوص الواردة في المادة (213/أ) والمادة (220/أ) من قانون الاصول الجزائية تعطي دليلاً قاطعاً على اعتبار التحقيق الإداري من عناصر الاثبات الجنائي التي تخضع لتقدير المحكمة، مع ملاحظة أن القضاء الجنائي

ووفقاً لمبدأ الاقتناع الحر لا يتقيد بأدلة معينة وله أن يصل إلى الحقيقة من أي دليل يطرح في الجلسة للمناقشة.

4- يتضح لنا أن عدم إجراء التحقيق الإداري أو ربط نتائجه ضمن قرار الإحالة يعد شرطاً مانعاً من قبول إحالة الدعوى أمام محكمة الموضوع والاستمرار في مواصلة إجراءات المحاكمة، وبالنتيجة إعادة الدعوى مرة أخرى لمحاكم التحقيق لاستكمال تلك النواقص.

5- أن التحقيق الإداري يمكن أن يكون ذا أثر منتج في الدعوى الجزائية ولمحاكم الجزاء الاعتماد عليه في توجيه الاتهام إلى الموظف وإدانته في الحالات التي تجد فيها المحكمة المختصة أن في افادات الشهود التي استندت إليها اللجنة التحقيقية في تقريرها، فضلاً عن الأدلة الأخرى ما يعينها في التوصل إلى الحقيقة.

6- لا يوجد تلازم مطلق بين الدعوى الجزائية والمسؤولية الانضباطية للموظف، إذ إنه من المتصور أن يبرأ الموظف من المسؤولية الجزائية ويُدان انضباطياً بفرض إحدى العقوبات الواردة في المادة الثامنة من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ وذلك استناداً إلى المادة (23) منه، إذا كان فعله يشكل مخالفة انضباطية لا تصل إلى مستوى الجريمة الجزائية، فليس هناك ثمة إلزام على الإدارة بوقف إجراءات التحقيق الإداري مع الموظف المخالف لحين الفصل في الدعوى الجزائية بانتظار المحاكمة ونتيجتها.

7- أن الإدارة غير ملزمة بانتظار نتيجة الدعوى الجزائية لترتب على ذلك إخضاع الموظف للمساءلة الانضباطية، فإذا شاءت الإدارة أن تترتب في وقف إجراءات التحقيق الإداري المتعلقة بتقرير المسؤولية الانضباطية عند الضرورة فلا ضير عليها، وفي بعض المخالفات المحددة والغامضة وغير الواضحة والتي لا يمكن البت فيها إلا من خلال التحقيق الجزائي.

ثانياً: التوصيات:

1- تعديل أحكام المادة (10) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ بالنص صراحة على اعتبار التحقيق الإداري الذي تجريه الإدارة مع الموظف دليلاً من أدلة الإثبات الجنائي، لأن التحقيق مع الموظف هو الأقرب إلى الواقعة وإلى تاريخ وقوعها وهو أكثر اطلاعا على مفاصل العمل الوظيفي مما ينعكس بشكل ايجابي على سير المرفق العام بانتظام واطراد.

2- تحسين العمل التحقيقي لدى دوائر الدولة من خلال الاستعانة بموظفين ذو كفاءة عالية في التحقيق، وأن يكونوا من المستوى القانوني ما يمكنهم من القدرة على التمييز بين ما يستحق الموظف من عقوبة انضباطية أو أن فعله يشكل جريمة جزائية من أجل أن يحظى التحقيق الذي تقوم به اللجنة بنصيب من الفعالية عند عرضه أمام الجهات القضائية، ودليلاً يساعده في التوصل إلى الحقيقة.

- 3- تشكيل اللجان التحقيقية من أعضاء مختصين في موضوع المخالفة الانضباطية، لا سيما أن بعضها تتخذ صوراً ذات طابعاً فنياً الأمر الذي يتطلب من الجهات التحقيقية الامام بالمهارات والخبرات العلمية والعملية للاطلاع بما يناط بها من مهام تحقيقية.
- 4- معالجة التلكؤ في حسم إجراءات التحقيق الإداري من قبل دوائر الدولة ذلك بتحديد فترة زمنية لإنجاز إجراءات التحقيق الإداري لما لذلك من أثر في سرعة حسم القضايا التحقيقية المتعلقة بالفساد المالي والإداري.
- 5- إلزام الوزارات ومؤسسات الدولة كافة بضرورة البت في توصيات اللجان التحقيقية خلال مدة مناسبة من تاريخ ورودها إليها، وعدم التأخير في المصادقة على تلك التوصيات وذلك لأن التأخير من شأنه أن يولد حالة من الإرباك والقلق بشأن الموظف.
- 6- التزام دوائر الدولة كافة بتزويد هيئة النزاهة بما تطلبه من وثائق وأوليات تتعلق بالقضية التي يراد التحري أو التحقيق فيها، وتتعاون معها لتمكينها من اداء مهامها التحقيقية المنصوص عليها في المادة (15/أولاً) من قانون هيئة النزاهة رقم (30) لسنة 2011.

References

First: Legal books:

1. Dr. Ahmed Mahmoud Ahmed Al-Rubaie, Administrative Investigation in the Public Service (a comparative study), Dar Al-Kutub Al-Qanuni, Egypt, 2011.
2. Dr. Abdul Qadir Al-Sheikhly, The Disciplinary Law and its Relationship to the Administrative and Criminal Laws (a comparative study), Dar Al-Furqan, Amman, 1983.
3. Dr. Ali Khalil Ibrahim, Public Servant's Disciplinary Crime in Iraqi Law (Comparative Study), Al-Dar Al-Arabiya, Baghdad, without publication year.
4. Dr. Maher Abdel-Hadi, Procedural Legitimacy in Discipline, 2nd Edition, Dar Al-Gharib for Printing, Cairo, 1986.
5. Dr. Ali Khalil Ibrahim, Public Servant's Disciplinary Crime in Iraqi Law (Comparative Study), Al-Dar Al-Arabiya, Baghdad, without publication year.

6. Dr. Hassan Al-Jokhadar, Primary Investigation in the Code of Criminal Procedure (Comparative Study), 2nd Edition, Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution, Amman, 2011.
7. Dr. Hassan Al-Fakhani, Rules of Discipline, Jurisprudence in Egypt and the rest of the Arab countries, Encyclopedia of Judiciary and Jurisprudence for Arab Countries, Part (17) 977/1978.
8. Dr. Ashraf Tawfiq Shams al-Din, Referring the Criminal Case to the Judiciary in Comparative Procedural Systems, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, without the place of publication, 1999.
9. Dr. Ammar Abbas Al-Husseini, Employee and Administration Guide to Administrative Investigation and Procedures, 1st edition, Al-Sanhouri Library, Baghdad, 2014.
10. Dr. Othman Salman Ghaylan Al-Aboudi, The Practical Guide to Administrative Investigation Skills, 1st edition, 2008.
11. Dr. Mahmoud Khalaf Al-Jubouri, Administrative Judiciary, first edition, Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution, Amman, 1998.
12. Dr. Muhammad Asfour, Discipline and Punishment in Work Relations, Cairo, 1972.
13. Dr. Suleiman Muhammad Al-Tamawy, Administrative Judiciary, Book Three, Disciplinary Judiciary (a comparative study), Dar Al-Fikr Al-Arabi, 1987.

Second: Laws:

14. State Employees Discipline Law No. (41) of 1929 repealed.
15. State Employees Discipline Law No. (69) of 1936 repealed.
16. Criminal Procedure Code No. (32) of 1971, as amended.
17. Doctors Syndicate Law No. (81) of 1984.
18. The Disciplinary Law of State and Public Sector Employees No. (14) of 1991, as amended.
19. UAE Civil Service System of 2002.
20. Integrity Commission Law No. (30) of 2011.
21. Doctors Protection Law No. (26) of 2013.

Third: Legal Research:

22. Counselor Abd al-Rahim Ali Muhammad, Administrative investigation procedures and guarantees in light of the provisions of the Qatari Human Resources Management Law, a research published in the Legal and Judicial Journal, without the place and year of publication.
23. Munther Ibrahim Hussein, Administrative Investigation and its Role in Criminal Evidence in the Investigation and Trial Phases, promotion research submitted to the Supreme Judicial Council, 2011.

Fourth: Judicial Judgment References:

24. Justice Magazine, Fourth Issue, for the year 2002.
25. Decisions and fatwas of the State Shura Council, for the year 2007, issued by the Ministry of Justice, the State Shura Council.
26. Journal of Legislation and Judiciary, Rulings and Decisions of the Federal Supreme Court of 2012, Volume V, 2013.

Margins

- 1) (M/10) of the aforementioned law stipulates that “disciplinary penalties may only be imposed by a decision issued by a committee or the General Council.”
- 2) (M / 13) of the aforementioned law stipulates that “disciplinary penalties are imposed by the minister, the head of the department, or one of the employees authorized by the minister to do so in writing, or by one of the committees or the general council, and the minister may specify the authority granted to any employee authorized to impose disciplinary penalties and put Special conditions for the use of that power, taking into account the provisions of this law.
- 3) The general principle approved by Clause (First) of (M / 10) of the Law on Disciplining Enforced Employees is the need to form an investigative committee for the purpose of taking any legal action against the employee who is proven to have committed an act in violation of the provisions of the law, or the general job regulations.

- 4) Article (10/fourth) of the Law on Disciplining State Employees in force stipulates that “as an exception to the provisions of paragraphs (first and second) of this article, the minister or the head of the department, after interrogating the violating employee, may directly impose any of the penalties stipulated in paragraphs (first, second, and third) of Article (8) of this law.
- 5) Dr. Faisal Uqla Shatnawi, The Relationship of the Disciplinary Case to the Criminal Case, research published on the Internet, quoting Dr. Othman Salman Ghaylan Al-Aboudi, The Practical Guide to Administrative Investigation Skills, 1st edition, 2008, p. 111.
- 6) In this regard, we refer to the provisions of Chapter Five (Disciplinary Provisions) of the Medical Association Law No. 81 of 1984 regarding the impermissibility of arresting doctors if the complaint against them is for professional reasons, except after conducting a professional investigation with them.
- 7) Dr. Mahmoud Khalaf Al-Jubouri, Administrative Judiciary, first edition, House of Culture for Publishing and Distribution, Amman, 1998, p. 72.
- 8) Decision of the General Authority of the State Shura Council No. 78 / Discipline / Discrimination on 4/9/2009, Decisions and Fatwas of the State Shura Council of 2009, p. 358. And its Resolution No. 71 / Discipline / Discrimination on 7/17/2007, Resolutions and Fatwas of the State Shura Council of 2007, p. 306.
- 9) Its Decision No. 41 / Federalism / Discrimination / 2012 on 5/8/2012, Legislation and Judiciary Magazine, Rulings and Decisions of the Federal Supreme Court of 2012, Volume V, p. 200.
- 10) Decision of the General Disciplinary Council, Issue No. 14/Penal/2002, dated 10/10/2002, Al-Adala Magazine, Issue 4, 2002, p. 119.
- 11) Some laws explicitly stipulate that the investigating judge is prohibited from taking legal measures against a specific segment of employees except after conducting an administrative investigation, for example what was stipulated in Article (3) of the Doctors Protection Law No. (26) of 2013 by saying (It is not permissible to arrest or detain The doctor against whom a complaint is filed for medical professional reasons, except after conducting a professional investigation by a competent ministerial committee.

- 12) Dr. Salman Othman Ghilan Al-Aboudi, previous source, p. 123.
- 13) Decision of the Misan Criminal Court in its cassation capacity, No. (8/T/2016) on 3/1/2016. And its decision, No. (496/T/2016) on 4/5/2016. (unpublished).
- 14) Decision of the Misan Criminal Court in its cassation capacity, No. (19/T/2016) on 11/1/2016. (unpublished).
- 15) Dr. Muhammad Asfour, Discipline and Punishment in Work Relations, Cairo, 1972, p. 165.
- 16) Counselor Abdul Rahim Ali Muhammad, Administrative Investigation Procedures and Guarantees in Light of the Provisions of the Qatari Human Resources Management Law, Legal and Judicial Journal, First Issue, 2010, pg. 26.
- 17) See the text of Article (10/Third) and (Article 24) of the Law on Disciplining State and Public Sector Employees in force.
- 18) Decision No. 213, Sanctions, 2012 on 5/8/2012 (unpublished).
- 19) Counselor Abd al-Rahim Ali Muhammad, previous source, pg. 26.
- 20) Dr. Suleiman Muhammad Al-Tamawy, Administrative Judiciary, Book Three, Disciplinary Judiciary (a comparative study), Dar Al-Fikr Al-Arabi, 1987, p. 258.
- 21) Dr. Abdul Qadir Al-Sheikhly, The Disciplinary Law and its Relationship to the Administrative and Criminal Laws (a comparative study), Dar Al-Furqan, Amman, 1983, p. 39.
- 22) Dr. Faisal Uqla Shatnawi, previous source, pg. 17 et seq. Quoted from Dr. Othman Salman Ghaylan Al-Aboudi, previous source, pg. 115 et seq.
- 23) Article (7) of the State Employees Disciplinary Law in force stipulates that (if the employee violates the duties of his position or performs one of the prohibited acts, he shall be punished with one of the penalties stipulated in this law, without prejudice to the measures that may be taken against him in accordance with the laws).
- 24) Counselor Abd al-Rahim Ali Muhammad, previous source, p. 12.
- 25) Dr. Suleiman Muhammad Al-Tamawy, previous source, p. 264.
- 26) Dr. Salman Othman Ghilan Al-Aboudi, previous source, p. 113.
- 27) Judgment of the Supreme Administrative Court, January 7, 1967, quoting Dr. Suleiman Muhammad Al-Tamawy, previous source, pg. 256.

- 28) It is noted from the text of Paragraph (a) of Article (150) of the UAE Civil Service Law of 2002 that the policy of waiting has been preferred, and it has taken precautions to prevent conflicting points of view regarding disciplinary and penal responsibilities, especially when the penal and disciplinary descriptions unite in the act subject to accountability, as stated in The Civil Service Law of 2002. The relationship between disciplinary and penal procedures when an employee commits a violation that involves a criminal offense in Article (150 / A) which states that (if any authority has the power to discipline employees under the provisions of this system, including the Disciplinary Board, The violation for which the employee was referred to for discipline involves a criminal offense, and it results in stopping the disciplinary procedures and referring the employee, the minutes of the investigation that was conducted with him, and the papers and other documents related to the violation to the competent public prosecutor or to the competent court to proceed with the case in accordance with the provisions of the law, and it is not permissible in this case to take any disciplinary action against that employee or continue with any action that was taken until the judicial ruling is issued in the criminal case that was filed against him, and in this case the employee is referred to the public prosecutor or to the competent court by a decision of the minister or the disciplinary board if the employee was referred through this mechanism) . See dr. Faisal Uqla Shatnawi, previous source, pg. 17 et seq.
- 29) Dr. Ammar Abbas Al-Husseini, Employee and Administration Guide to Administrative Investigation, 1st Edition, Dar Al-Sanhouri, Baghdad, 2014, p. 107.
- 30) Ahmed Mahmoud Ahmed Al-Rubaie, Administrative Investigation in the Public Service (Comparative Study), Dar Al-Kutub Al-Qanuni, Egypt, 2011, p. 49.
- 31) Decision of the Basra Criminal Court in its discriminatory capacity, No. (389/Tc1/2016) on 17/5/2016) unpublished.
- 32) Decision of the Basra Criminal Court in its discriminatory capacity, No. (225/Tc2/2013) on 4/28/2013. (unpublished).
- 33) Decision of the Criminal Court of Basra in its discriminatory capacity, No. (58/Tc2/2013) on 31/1/2013 (unpublished).

- 34) Decision of the Misan Criminal Court in its cassation capacity, No. (125/T/2016) on 1/2/2016. (unpublished).
- 35) Decision of the Basra Criminal Court in its discriminatory capacity, No. (33/T/C2/2015) on 11/2/2015. (unpublished).
- 36) Munther Ibrahim Hussain, Administrative Investigation and its Role in Criminal Evidence in the Investigation and Trial Phases, promotion research submitted to the Supreme Judicial Council, 2011, p. 61.
- 37) Decision of the Basra Criminal Court in its discriminatory capacity, No. (352/T/C 1/2016) on May 12, 2016. (unpublished). And its decision No. (297/T/C1/2016) on 4/25/2016. (unpublished).
- 38) Decision of the Misan Criminal Court in its cassation capacity, No. (424/T/2016) on 4/17/2016. Unpublished.
- 39) Decision of the Misan Criminal Court in its cassation capacity, No. (720/T/2016 on 7/31/2016). Unpublished.
- 40) In this regard, we refer to the letter of the Presidency of the Public Prosecution, No. (113 / Opinion / 2013) dated 7/22/2013, which states that the issue of summoning witnesses is a discretionary matter that is up to the investigating judge, and this does not mean that the head and members of the investigation committees for the administrative investigation must be summoned before the courts. Unless their testimony is important to her.
- 41) Dr. Ali Khalil Ibrahim, Public Employee Crime Subject to Discipline in Iraqi Law (Comparative Study), Al-Dar Al-Arabiya, Baghdad, without publication year, pg. 630.
- 42) It is worth noting that the Integrity Commission has the authority to investigate any case of financial or administrative corruption through one of its investigators under the supervision of the competent investigating judge. Pursuant to Article (11/First) of the Integrity Commission Law No. (30) of 2011.
- 43) Dr. Maher Abdel-Hadi, Procedural Legitimacy in Discipline, 2nd Edition, Dar Al-Gharib for Printing, Cairo, 1986, p. 250.
- 44) Dr. Hassan Al-Jokhadar, Primary Investigation in the Criminal Procedure Code (a comparative study), second edition, Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution, Amman, 2011, pg. 620, and Dr. Ashraf Tawfiq Shams al-Din, Referring the Criminal Case to the Judiciary in Comparative Procedural Systems, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, without the place of publication, 1999, p. 161.

- 45) Paragraph (b) of Article (130) of the Criminal Procedure Code No. (23) of 1971 as amended stipulates that (if the act is punishable and the judge finds that the evidence is sufficient to prosecute the accused, then he issues a decision to refer him to the competent court...).
- 46) Federal Court of Cassation Decision No. (1936, Second Criminal Commission, 2014) on (2/12/2014). (unpublished).
- 47) Federal Court of Cassation Decision No. (806/T3/2011) on (4/18/2011). (unpublished)
- 48) Decision of the Misan Criminal Court in its discriminatory capacity, No. (479/T/2016) on (4/28/2016). (unpublished).
- 49) Decision of the Misan Criminal Court in its cassation capacity, No. (17/T/2016) on (11/1/2016). (unpublished).
- 50) Decision of the Misan Criminal Court in its cassation capacity, No. (26/T/2016) on 14/1/2016. (unpublished).
- 51) Decision of the Criminal Court of Basra in its discriminatory capacity, No. (683 / T / H 2) on 8/12/2013. (unpublished).
- 52) Decision of the Misan Criminal Court in its cassation capacity, No. (797/T/2016 on 8/18/2016). (unpublished).
- 53) Article (213/a) of the Criminal Procedure Code in force.
- 54) Decision of the Rusafa Federal Court of Appeal in its cassation capacity, No. (360 / Penalty / 2012), on 10/3/2012 (unpublished).
- 55) Decision of the Federal Court of Cassation, No. (7221/7343/H C/1/2012) on 6/17/2012. (unpublished).
- 56) Decision of the Federal Court of Cassation, No. (10885/10883/H C1/2012) on 12/13/2012. (unpublished).
- 57) Decision of the Federal Court of Cassation, No. (17087/10883/H C 1/2012) on 11/18/2012. (unpublished).
- 58) Decision of the Rusafa Federal Court of Appeal in its cassation capacity, No. (464/463/Penalty/2012) on 12/31/2012. (unpublished).
- 59) Decision of the Rusafa Federal Court of Appeal in its cassation capacity, No. (447 / Penalty / 2012) on 9/12/2012 (unpublished).
- 60) Decision of the Rusafa Federal Court of Appeal in its cassation capacity, No. (418 / Penalty / 2012) on 10/31/2012 (unpublished).

- 61) Decision of the Rusafa Federal Court of Appeal in its cassation capacity, No. (275 / Penalty / 2012) on 9/17/2012 (unpublished).
- 62) Decision of the Rusafa Federal Court of Appeal in its cassation capacity, No. (234 / Penalty / 2012) on 8/28/2012. (unpublished) and its decision No. (241 / Penalty / 2012) on 8/28/2012. (unpublished).
- 63) Decision of the Federal Court of Cassation, No. (464 / penalty / on 12/31/2012). (unpublished).
- 64) Federal Court of Cassation Decision No. (378/H C 2/2011) on 5/1/2011, quoting Munther Ibrahim Hussein, previous source, p. 65.
- 65) Decision of the Federal Court of Cassation, No. (7236/H C2/2009) on 8/2/2010, quoting Judge Munther Ibrahim Hussein, the previous source, pg. 65.
- 66) Decision of the Rusafa Federal Court of Appeal in its cassation capacity, No. (69 / Penalty / 2013) on 2/17/2013. (unpublished).
- 67) Article (220/a) of the Criminal Procedure Code in force.
- 68) Article (220/b) of the Criminal Procedure Code in force.
- 69) Article (221) of the Criminal Procedure Code in force.

المصادر

أولاً: الكتب القانونية:

1. د. أحمد محمود أحمد الربيعي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار الكتب القانونية، مصر، 2011.
2. د. عبد القادر الشخلي، القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي (دراسة مقارنة)، دار الفرقان، عمان، 1983.
3. د. علي خليل إبراهيم، جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي (دراسة مقارنة)، الدار العربية، بغداد، بلا سنة النشر.
4. د. ماهر عبد الهادي، الشرعية الإجرائية في التأديب، ط2، دار الغريب للطباعة، القاهرة، 1986.
5. د. علي خليل إبراهيم، جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي (دراسة مقارنة)، الدار العربية، بغداد، بلا سنة النشر.
6. د. حسن الجوخدار، التحقيق الابتدائي في قانون أصول المحاكمات الجزائية (دراسة مقارنة) ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
7. د. حسن الفكهاني، قواعد التأديب، الفقه في مصر وباقي الدول العربية، موسوعة القضاء والفقه للدول العربية، الجزء (17) 1978/977.
8. د. أشرف توفيق شمس الدين، إحالة الدعوى الجنائية إلى القضاء في النظم الإجرائية المقارنة، دار النهضة العربية، من دون مكان النشر، 1999.

9. د. عمار عباس الحسيني، دليل الموظف والإدارة إلى التحقيق الإداري وإجراءاته، ط1، مكتبة السهوي، بغداد، 2014.
10. د. عثمان سلمان غيلان العبودي، المرشد العملي في مهارات التحقيق الإداري، ط1، 2008.
11. د. محمود خلف الجبوري، القضاء الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998.
12. د. محمد عصفور، التأديب والعقاب في علاقات العمل، القاهرة، 1972.
13. د. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي، 1987.

ثانياً: القوانين:

14. قانون إنضباط موظفي الدولة رقم (41) لسنة 1929 الملغى.
15. قانون إنضباط موظفي الدولة رقم (69) لسنة 1936 الملغى.
16. قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم (32) لسنة 1971 المعدل.
17. قانون نقابة الأطباء رقم (81) لسنة 1984.
18. قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل.
19. نظام الخدمة المدنية الإماراتي لسنة 2002.
20. قانون هيئة النزاهة رقم (30) لسنة 2011.
21. قانون حماية الأطباء رقم (26) لسنة 2013.

ثالثاً: البحوث القانونية:

22. المستشار عبد الرحيم علي محمد، إجراءات التحقيق الإداري وضماناته في ضوء أحكام قانون إدارة الموارد البشرية القطري، بحث منشور في المجلة القانونية والقضائية، من دون مكان وسنة النشر.
23. منذر إبراهيم حسين، التحقيق الإداري ودوره في الإثبات الجنائي في مرحلتي التحقيق والمحاكمة، بحث ترقية مقدم إلى مجلس القضاء الأعلى، 2011.

رابعاً: مراجع الأحكام القضائية:

24. مجلة العدالة، العدد الرابع، لسنة 2002.
25. قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة، لعام 2007، تصدر عن وزارة العدل، مجلس شورى الدولة.
26. مجلة التشريع والقضاء، أحكام وقرارات المحكمة الاتحادية العليا لعام 2012، المجلد الخامس، 2013.

الهوامش

- (1) نصت (م/10) من القانون المذكور على أن " لا يجوز فرض العقوبات التأديبية إلا بقرار صادر من إحدى اللجان أو من المجلس العام".
- (2) نصت (م/13) من القانون المذكور على أن " تفرض العقوبات الانضباطية من قبل الوزير أو رئيس الدائرة أو أحد الموظفين ممن يخولهم الوزير ذلك كتابة أو من قبل إحدى اللجان أو المجلس العام وللوزير أن يحدد السلطة الممنوحة لأي موظف خوله فرض العقوبات الانضباطية وأن يضع شروطاً خاصة لاستعمال تلك السلطة مع مراعاة الأحكام الواردة في هذا القانون".
- (3) الأصل العام الذي أقره البند (أولاً) من (م/10) من قانون إنضباط موظفي النافذ لزوم تشكيل لجنة تحقيقية لغرض اتخاذ أي إجراء قانوني بحق الموظف الذي يثبت ارتكابه فعلاً مخالفاً لأحكام القانون، أو الأنظمة الوظيفية العامة.

(4) نصت المادة (10/رابعاً) من قانون إنضباط موظفي الدولة النافذ على أن "أستثناء من أحكام الفقرتين (أولاً وثانياً) من هذه المادة للوزير أو رئيس الدائرة بعد استجواب الموظف المخالف أن يفرض مباشرة أيّاً من العقوبات المنصوص عليها في الفقرات (أولاً وثانياً وثالثاً) من المادة (8) من هذا القانون".

(5) د. فيصل عقلة شطناوي، علاقة الدعوى التأديبية بالدعوى الجزائية، بحث منشور على شبكة الانترنت، نقلاً عن د. عثمان سلمان غيلان العبودي، المرشد العملي في مهارات التحقيق الإداري، ط1، 2008، ص111.

(6) بهذا الصدد نشير إلى أحكام الفصل الخامس (الأحكام الانضباطية) من قانون نقابة الأطباء رقم (81) لسنة 1984 حول عدم جواز إلقاء القبض على الأطباء إذا كانت الشكوى المقدمة ضدهم لأسباب مهنية إلا بعد إجراء التحقيق المهني معهم.

(7) د. محمود خلف الجبوري، القضاء الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998، ص72.

(8) قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة رقم 78/انضباط/ تمييز في 2009/4/9، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام 2009، ص358. وقراراتها رقم 71/انضباط/ تمييز في 2007/7/17، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام 2007، ص306.

(9) قراراتها المرقم 41/ اتحادية/ تمييز/ 2012 في 2012/5/8، مجلة التشريع والقضاء، أحكام وقرارات المحكمة الاتحادية العليا لعام 2012، المجلد الخامس، ص200.

(10) قرار مجلس الانضباط العام، العدد 14/ جزائية/ 2002، بتاريخ 2002/10/10، مجلة العدالة، العدد الرابع، 2002، ص119.

(11) نصت بعض القوانين صراحةً على منع قاضي التحقيق من اتخاذ الإجراءات القانونية بحق شريحة معينة من الموظفين إلا بعد إجراء التحقيق الإداري، مثال ذلك ما نصت عليه المادة (3) من قانون حماية الأطباء رقم (26) لسنة 2013 بقولها (لا يجوز إلقاء القبض أو توقيف الطبيب المقدمة ضده شكوى لأسباب مهنية طبية إلا بعد إجراء تحقيق مهني من قبل لجنة وزارية مختصة) 11.

(12) د. سلمان عثمان غيلان العبودي، مصدر سابق، ص123.

(13) قرار محكمة جنايات ميسان بصفتها التمييزية، المرقم (8/ت/2016) في 2016/1/3. وقراراتها، المرقم (496/ت/2016) في 2016/5/4. (غير منشور).

(14) قرار محكمة جنايات ميسان بصفتها التمييزية، رقم (19/ت/2016) في 2016/1/11. (غير منشور).

(15) د. محمد عصفور، التأديب والعقاب في علاقات العمل، القاهرة، 1972، ص165.

(16) المستشار عبد الرحيم علي محمد، إجراءات التحقيق الإداري وضمانته في ضوء أحكام قانون إدارة الموارد البشرية القطري، المجلة القانونية والقضائية، العدد الأول، 2010، ص26.

(17) ينظر نص المادة (10/ثالثاً) و (م 24) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ.

(18) رقم القرار 213، جزاء، 2012 في 2012/8/5 (غير منشور).

(19) المستشار عبد الرحيم علي محمد، مصدر سابق، ص26.

(20) د. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي، 1987، ص258.

(21) د. عبد القادر الشخيلي، القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي (دراسة مقارنة)، دار الفرقان، عمان، 1983، ص39.

(22) د. فيصل عقلة شطناوي، مصدر سابق، ص17 وما بعدها. نقلاً عن د. عثمان سلمان غيلان العبودي، مصدر سابق، ص115 وما بعدها.

(23) نصت المادة (7) من قانون انضباط موظفي الدولة النافذ على (إذا خالف الموظف واجبات وظيفته أو قام بعمل من الأعمال المحظورة عليه يعاقب بإحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يمس ذلك بما قد يتخذ ضده من إجراءات وفقاً للقوانين).

(24) المستشار عبد الرحيم علي محمد، مصدر سابق، ص12.

(25) د. سليمان محمد الطماوي، مصدر سابق، ص264.

(26) د. سلمان عثمان غيلان العبودي، مصدر سابق، ص113.

(27) حكم المحكمة الإدارية العليا 7 يناير/1967 نقلاً عن د. سليمان محمد الطماوي، مصدر سابق، ص256.

(28) يلاحظ من نص الفقرة (أ) من المادة (150) من نظام الخدمة المدنية الإماراتي لسنة 2002 قد أثرت سياسية الانتظار، وأخذت بالأحوط لمنع تضارب وجهات النظر في المسؤولينيتين التأديبية والجزائية، ولا سيما عندما يتحد الوصفان الجزائي والتأديبي في الفعل محل المواخذة، كما جاء في نظام الخدمة المدنية لسنة 2002 العلاقة بين الإجراءات التأديبية والإجراءات الجزائية عند ارتكاب الموظف مخالفة تنطوي على جريمة جزائية في المادة (150/أ) التي تنص على أنه (إذا تبين لأي سلطة تملك صلاحية تأديب للموظفين بمقتضى احكام هذا النظام ، بما في ذلك المجلس التأديبي، أن المخالفة التي أسندت للموظف المحال اليها للتأديب بسببها تنطوي على جريمة جزائية فيترتب عليها إيقاف إجراءات التأديب وإحالة الموظف ومحاضر التحقيق الذي أجري معه والاوراق والمستندات الأخرى المتعلقة بالمخالفة إلى المدعي العام المختص أو إلى المحكمة المختصة للسير في القضية وفقاً لأحكام القانون، ولا يجوز في هذه الحالة اتخاذ أي إجراء تأديبي بحق ذلك الموظف أو الاستمرار في إي إجراء تم اتخاذه إلى ان يصدر الحكم القضائي في الدعوى الجزائية التي قدمت ضده ، وتتم إحالة الموظف في هذه الحالة إلى المدعي العام أو إلى المحكمة المختصة بقرار من الوزير أو من المجلس التأديبي إذا كان الموظف محالاً اليه) . راجع د. فيصل عقلة شطناوي، مصدر سابق، ص17 وما بعدها.

(29) د. عمار عباس الحسيني، دليل الموظف والإدارة إلى التحقيق الإداري، ط1، دار السنهوري، بغداد، 2014، ص107.

(30) أحمد محمود أحمد الربيعي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار الكتب القانونية، مصر، 2011، ص49.

(31) قرار محكمة جنايات البصرة بصفتها التمييزية، رقم (389/ت ج1/2016) في 2016/5/17 (غير منشور).

(32) قرار محكمة جنايات البصرة بصفتها التمييزية، رقم (225/ت ج2/2013) في 2013/4/28. (غير منشور).

(33) قرار محكمة جنايات البصرة بصفتها التمييزية، رقم (58/ت ج2/2013) في 2013/1/31. (غير منشور).

(34) قرار محكمة جنايات ميسان بصفتها التمييزية، رقم (125/ت/2016) في 2016/2/1. (غير منشور).

(35) قرار محكمة جنايات البصرة بصفتها التمييزية، رقم (33/ت-ج2/2015) في 2015/2/11. (غير منشور).

(36) منذر إبراهيم حسين، التحقيق الإداري ودوره في الإثبات الجنائي في مرحلتي التحقيق والمحاكمة، بحث ترقية مقدم إلى مجلس القضاء الأعلى، 2011، ص61.

(37) قرار محكمة جنايات البصرة بصفتها التمييزية، رقم (352/ت ج1/2016) في 2016/5/12. (غير منشور). وقرارها المرقم (297/ت ج1/2016) في 2016/4/25. (غير منشور).

- (38) قرار محكمة جنايات ميسان بصفتها التمييزية، رقم(424/ت/2016) في 2016/4/17. غير منشور.
- (39) قرار محكمة جنايات ميسان بصفتها التمييزية، رقم (720/ت/2016) في 2016/7/31. غير منشور.
- (40) وبهذا الصدد نشير إلى كتاب رئاسة الادعاء العام، ذي العدد (113/ رأي/2013) في 2013/7/22 المتضمن بأن مسألة استدعاء الشهود مسألة تقديرية يعود تقديرها إلى قاضي التحقيق وهذا لا يعني وجوب استدعاء رئيس واعضاء اللجان التحقيقية الخاصة بالتحقيق الإداري أمام المحاكم إلا إذا كانت لشهادتهم أهمية أمامها.
- (41) د. علي خليل إبراهيم، جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي (دراسة مقارنة) ، الدار العربية، بغداد، بلا سنة النشر، ص630.
- (42) من الجدير بالذكر أن هيئة النزاهة تملك صلاحية التحقيق في أي قضية فساد مالي أو إداري بواسطة أحد محققين تحت إشراف قاضي التحقيق المختص. بموجب المادة (11/أولاً) من قانون هيئة النزاهة رقم (30) لسنة 2011.
- (43) د. ماهر عبد الهادي، الشرعية الإجرائية في التأديب، ط2، دار الغريب للطباعة، القاهرة، 1986، ص250.
- (44) د. حسن الجوخدار، التحقيق الابتدائي في قانون أصول المحاكمات الجزائية (دراسة مقارنة)، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص620، ود. أشرف توفيق شمس الدين، إحالة الدعوى الجنائية إلى القضاء في النظم الإجرائية المقارنة، دار النهضة العربية، من دون مكان النشر، 1999، ص161.
- (45) نصت الفقرة (ب) من المادة (130) من قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم (23) لسنة 1971 المعدل على أنه (إذا كان الفعل معاقباً عليه ووجد القاضي أن الأدلة تكفي لمحاكمة المتهم فيصدر قراراً بإحالته على المحكمة المختصة..).
- (46) قرار محكمة التمييز الاتحادية رقم (1936، الهيئة الجزائية الثانية، 2014) في (12/ 2/2014). (غير منشور).
- (47) قرار محكمة التمييز الاتحادية رقم (806/ ت/2011) في (18/4/2011). (غير منشور)
- (48) قرار محكمة جنايات ميسان بصفتها التمييزية، رقم (479/ت/2016) في 2016/4/28. (غير منشور).
- (49) قرار محكمة جنايات ميسان بصفتها التمييزية، رقم (17/ت/2016) في 2016/1/11. (غير منشور).
- (50) قرار محكمة جنايات ميسان بصفتها التمييزية، رقم (26/ت/2016) في 2016/1/14. (غير منشور).
- (51) قرار محكمة جنايات البصرة بصفتها التمييزية، رقم (683/ت/هـ/2) في 2013/12/8. (غير منشور).
- (52) قرار محكمة جنايات ميسان بصفتها التمييزية، رقم (797/ت/2016) في 2016/8/18. (غير منشور).
- (53) المادة (213/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية النافذ.
- (54) قرار محكمة استئناف الرصافة الاتحادية بصفتها التمييزية، رقم (360/جزاء/2012)، في 2012/10/3. (غير منشور).

- (55) قرار محكمة التمييز الاتحادية، رقم (7343/7221/هـ ج/1/2012) في 2012/6/17. (غير منشور).
- (56) قرار محكمة التمييز الاتحادية، رقم (10885/10883/هـ ج 1/2012) في 2012/12/13. (غير منشور).
- (57) قرار محكمة التمييز الاتحادية، رقم (10883/17087/هـ ج 1/2012) في 2012/11/18. (غير منشور).
- (58) قرار محكمة استئناف الرصافة الاتحادية بصفتها التمييزية، رقم (463/464/جزاء/2012) في 2012/12/31. (غير منشور).
- (59) قرار محكمة استئناف الرصافة الاتحادية بصفتها التمييزية، رقم (447/جزاء/2012) في 2012/12/9. (غير منشور).
- (60) قرار محكمة استئناف الرصافة الاتحادية بصفتها التمييزية، رقم (418/جزاء/2012) في 2012/10/31. (غير منشور).
- (61) قرار محكمة استئناف الرصافة الاتحادية بصفتها التمييزية، رقم (275/جزاء/2012) في 2012/9/17. (غير منشور).
- (62) قرار محكمة استئناف الرصافة الاتحادية بصفتها التمييزية، رقم (234/جزاء/2012) في 2012/8/28. (غير منشور) وقرارها المرقم (241/جزاء/2012) في 2012/8/28. (غير منشور).
- (63) قرار محكمة التمييز الاتحادية، رقم (464/جزاء/2012/12/31) في 2012/12/31. (غير منشور).
- (64) قرار محكمة التمييز الاتحادية رقم (378/هـ ج 2/2011) في 2011/1/5، نقلاً عن منذر ابراهيم حسين، مصدر سابق، ص65.
- (65) قرار محكمة التمييز الاتحادية، رقم (7236/هـ ج 2/2009) في 2010/2/8، نقلاً عن القاضي منذر ابراهيم حسين، المصدر السابق، ص65.
- (66) قرار محكمة استئناف الرصافة الاتحادية بصفتها التمييزية، رقم (69/جزاء/2013) في 2013/2/17. (غير منشور).
- (67) المادة (220/أ) من قانون اصول المحاكمات الجزائية النافذ.
- (68) المادة (220/ب) من قانون اصول المحاكمات الجزائية النافذ.
- (69) المادة (221) من قانون اصول المحاكمات الجزائية النافذ.