

المخالفات التأديبية وادلة اثباتها في التحقيق الاداري

The Disciplinary Violations and the Evidences to Prove Them in the Administrative Investigation

المدرس احمد سرحان سعود

Instructor Ahmed Sarhan Saud

جامعة الانبار / كلية القانون والعلوم السياسية

ahmed alhmany @ gmail.com

البريد الالكتروني:

subject to the principle of legality and obstacles encountered in the application of this norm, as they relate to the multiplicity of actions which are violations and diversity to a large mark, which makes the difficult note in all its aspects and details. This make the disciplinary authority having difficulty depending on the issues that are being investigated, especially those violations that take forms of technical nature, which requires research and investigation for evidence to prove or deny disciplinary infractions.□

الملخص:

يتناول هذا البحث طبيعة المخالفة التأديبية، وادلة اثباتها ومدى خضوعها لمبدأ المشروعية والعقبات التي تعترض تطبيق هذا المبدأ، ومرد ذلك كونها تتعلق بتعدد الافعال التي تعد مخالفة، وتنوعها لدرجة كبيرة مما يصعب الاحاطة بكل جوانبها وتفصيلاتها كافة، الامر الذي جعل سلطة التأديب تواجه صعوبة تبعاً للقضايا التي يجري التحقيق بها. لا سيما تلك المخالفات التي تتخذ صوراً ذات طابع فني دقيق والذي يتطلب البحث والتحري عن ادلة اثبات او نفي المخالفات التأديبية.

المقدمة:

يهدف النظام التأديبي إلى سير المرافق العامة ودوام استمرارها وانتظامها، كونها تضم عدداً من الموظفين يعملون على تسيير تلك المرافق وينفذون سياساتها في مختلف المجالات، ولاتستطيع جهة الإدارة أن تؤدي

Abstract

This research deals with the nature of the disciplinary violations with its evidences and the extent

إن أدلة الإثبات قد لاتجري وفقا للعموميات التي جاء بها القانون ، بل يشوبها العديد من الصعوبات تبعا للقضايا التي يجري التحقيق فيها ، سيما تلك التي تمثل جرائم الفساد الإداري والمالي ، وتلك التي تتخذ صورا ذات طابع فني دقيق الأمر الذي يتطلب من الجهات التحقيقية الإلمام بالمهارات والخبرات العلمية والعملية للاضطلاع بما يناط بها من مهام تحقيقية ، من خلال التنفيذ الفاعل لإجراءات التحقيق في البحث والتحري عن أدلة إثبات أو نفي المخالفات التأديبية ، والبراعة في تحديد الفعل المخالف ، والمهارات في تجاوز المشاكل التي تعترضه ، كون المهارات لاغنى عنها عند المباشرة بالتحقيق للكشف عن المخالفات وجمع الأدلة التي تثبت وقوعها كما تحدد كيفية ارتكابها.

ولما تقدم سنقسم الموضوع إلى مبحثين نخصص المبحث الأول منه إلى بيان ماهية المخالفات التأديبية من خلال التعريف بتلك المخالفات ومعرفة أركانها ، أما المبحث الثاني نخصصه لبيان أدلة ثبات المخالفات التأديبية .

المبحث الأول

ماهية المخالفات التأديبية

إن العلاقة بين الدولة وموظفيها هي علاقة تنظيمية تحكمها قوانين الوظيفة العامة ، ونتيجة لهذه العلاقة نشأت واجبات عدة ، على هؤلاء الموظفين وجوب الإلتزام بها ، وبالمقابل هناك حقوقا يتوجب على الدولة الوفاء بها ، وذلك لضمان سير المرافق العامة بانتظام وإطراد.

مسؤوليتها على الوجه الأكمل إلا إذا كان بمقدورها مواجهة ما يحدث من خلل أثناء سير العمل وبالأسلوب المناسب .

ويعد التحقيق الإداري الأداة الفاعلة من أجل إستجلاء الحقيقة في إثبات أو نفي ارتكاب الموظف للمخالفة المنسوبة إليه وهو سبيل الإدارة في تقرير المسؤولية التأديبية للموظف ، من خلال الإجراءات المقررة قانونا ، وذلك ضمانا لسير المرافق العامة بانتظام ، وعدم المساس بحقوق الموظفين وحرياتهم التي كفلها القانون ، فإن إجراءات التحقيق الإداري تمكن الإدارة من الوقوف على حقيقة الفعل المنسوب للموظف فيما إذا كان يشكل اخلافاً بأعمال وظيفته من عدمه وفيما ارتكبه الموظف بشكل مؤكد من عدمه ، مما يهيئ الفرصة للإدارة لأن تصدر قراراتها بحق الموظفين بعد دراسة وتمحيص .

واجه المشرع العديد من الصعوبات في مجال تحديد المخالفات التأديبية ، لأن بعضها يتعلق بتعدد الأفعال التي تعد مخالفات ، وتنوعها لدرجة من الإتساع حيث يصعب معها الإحاطة بجوانبها وتفصيلاتها كافة ، وبعضها الآخر يتعلق بالمصطلحات اللغوية ، في وصف الواجبات والمحظورات الوظيفية والمهنية ، مما يتعذر تحديد المقصود بها على وجه الدقة ، من وضوح العبارات والألفاظ بصورة منضبطة لاتحتمل التأويل ، أو الإختلاف في تفسيرها وبيان معانيها ، ونتيجة لتعدد الواجبات والمحظورات الوظيفية وتنوعها وتشعبها جعلت مهمة المشرع عسيرة في سعيه لتحديد وحصر المخالفات التأديبية .

تلك السلطة يجب أن تمارس وفقا لصلاحيات تقديرية في بعض جوانبها، ووجوبية في بعضها الآخر، فيكون في أضيق الحدود وعلى نحو لا ينال من الحقوق والحريات المقررة للموظف العام، وبخلافه سيؤدي إلى ضياع الحدود الفاصلة بين التدخل المشروع وغير المشروع للإدارة في ممارسة واجباتها والإعتداء على حقوق الموظفين وضماناتهم، وهذا الأمر ترفضه مبادئ العدالة في حماية وضمانات الموظف العام وحقوقه الوظيفية^(٣).

وسنتناول التعريف بالمخالفات التأديبية في التشريعات الوظيفية وفي القضاء والفقهاء الإداريين في مطلب أول، وأركان تلك المخالفات في مطلب ثان.

المطلب الأول

التعريف بالمخالفات التأديبية

أن تحديد المخالفة يعد محورا أساسيا في عملية التحقيق الإداري، لبيان مدى إلتزام اللجنة التحقيقية بالمهام الموكلة إليها من قبل الإدارة وهي بصدد التحقيق في القضايا المعروضة عليها، أو أنها تلتزم حدود مبدأ المشروعية وفقا لما إستقر عليه العمل في نطاق القانون الجنائي بأن (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص)، لأن أغلب التشريعات الوظيفية إكتفت بإيراد الواجبات التي ينبغي على كل موظف عام أن يلتزم بها، ويمتنع عن كل ما يخل بها، فضلا عن عدم ورود الأفعال المكونة لهذه الجريمة أو المخالفة على سبيل الحصر، بل إنها بينت الواجبات والمحظورات بشكل عام دون تحديد دقيق لها، غير إن عدم وجود نص يجرم الفعل لا يعني أنه مباح ولا يكون جريمة

تعد المخالفات التأديبية خرقا للنظام الوظيفي للدولة، الأمر الذي يجعل للقانون ردة فعل عن هذه المخالفة، والمتمثل بفرض العقوبة التأديبية المقررة وفقا للقوانين المتعلقة بأمور الموظفين، الغاية منه ردع خاص للموظف المخالف وردع عام يخص الموظفين الآخرين العاملين معه في المرفق ذاته.

ويستقرأ تعريفات القضاء والفقهاء الهادفة إلى تحديد المقصود بالجريمة أو المخالفة التأديبية، يتضح لنا أن هذا النوع من الجرائم أو المخالفات تتسم بطبيعة خاصة تنفرد بها وتميزها عن سواها من الجرائم أو المخالفات لأنها تستعصي على الحصر، لذا نجد المشرع يعرض لتقنياتها بإسلوب مختلف لما هو متبع في تحديد وحصر الجرائم الجنائية المنصوص عليها في قانون العقوبات، وذلك ناتج من الصعوبات التي يواجهها في المجال التأديبي، وقد إكتفى بصياغة الواجبات والمحظورات الوظيفية والمهنية بعبارات عامة، والتي يعد الخروج عليها أو مخالفتها جريمة أو مخالفة تأديبية^(١).

إن أفعال الموظف التي تشكل مخالفة تتمثل عند تهاونه في إداء واجباته الوظيفية، والمهام المنوطة به، أو عدم مراعاته لمقتضيات وظيفته، أو عندما يتعدى حدود واجباته الوظيفية، عندئذ يترتب الحق للإدارة بفرض العقوبة على الموظف المخالف في حدود الأصول والإجراءات القانونية المقررة^(٢).

لذا نجد إهتمام كبير من قبل المشرع في الدول المختلفة عند وضعه للتشريعات الوظيفية فقد أعترف للإدارة بسلطة فرض العقوبات على كل موظف يخالف واجبات وظيفته، إلا إن

خالف الموظف واجبات وظيفته أو قام بعمل من الأعمال المحظورة عليه يعاقب بإحدى العقوبات المنصوص عاها في هذا القانون^(٨)، كما حرص على أن لا يضع تعريفًا للمخالفة التأديبية بل إكتفى بالنص على بعض الواجبات التي يتعين على الموظف القيام بها، كما أورد أيضا بعض المحظورات التي يجب الإمتناع عن إتيانها^(٩).

ثانيا : في القضاء الإداري :

من خلال إستقراء القرارات القضائية نجد إن القضاء الإداري المقارن ذهب إلى خلق المبادئ القانونية في تعريفه للمخالفة التأديبية^(١٠). وكان حريصا على إظهار خصائصها وعناصرها، وبينت أحكامه أن سبب القرار التأديبي بشكل عام هو إخلال الموظف بواجباته الوظيفية بما في ذلك الأفعال المخلة بشرف الوظيفة، كما ورد في أحد أحكام المحكمة الإدارية العليا المصرية قولها أن الجريمة التأديبية تعني (إخلال الموظف بواجبات وظيفته أو خروجه عن مقتضياتها أو ارتكابه خارج الوظيفة ما ينعكس عليها)^(١١).

أما القضاء العراقي فعرفها في أحد أحكامه (إن إخلال الموظف بواجبات وظيفته وخروجه على مقتضياتها وعدم مراعاته التعليمات الحسابية وتقديره في أداء واجباته يكون سببا لعاقبته تأديبيا)^(١٢).

وبهذا نجد إن القضاء الإداري حرص على خصائص وعناصر المخالفة التأديبية، وبين في أحكامه أن سبب القرار التأديبي بشكل عام هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته، أو إتيانه عملا من الأعمال المحرمة أو المحظور عليه^(١٣).

أو مخالفة تأديبية، ويجوز لمن يملك قانونا سلطة التأديب أن يرى في أن أي سلوك يصدر من الموظف العام وهو يمارس أعمال وظيفته ذنبا أو مخالفة تأديبية يستحق العقوبة إذا كان ذلك السلوك لا يتفق مع واجباته الوظيفية^(٤).

لم يتفق التشريع والقضاء والفقهاء على تسمية واحدة تطلق على الخطأ الذي يرتكبه الموظف، والذي يجعله تحت طائلة العقاب، فمنهم من يسميه ب (الجرائم التأديبية)، وآخر يسميه ب (الذنب الإداري) والبعض الآخر يسميه ب (المخالفات التأديبية)، مع العلم إن هذه التسميات أو المصطلحات في الواقع كلها تدل على معنى واحد هو إخلال الموظف بواجباته الوظيفية، أو خروجه عن مقتضياتها، أو ارتكابه عمل من الأعمال المحظورة عليه بموجب القوانين أو الأنظمة أو أوامر الإدارة وتوجيهاتها^(٥).

ونبين في مايلي موقف التشريعات الوظيفية والقضاء والفقهاء من تعريف المخالفة التأديبية :

أولا : في التشريعات الوظيفية :

إن أغلب التشريعات المقارنة التي تعني بالوظيفة العامة نجدها لم تضع تعريفا للمخالفة التأديبية، بل وصفتها وصفا عاما، وعلى سبيل المثال قانون التوظيف الفرنسي رقم (٨٣٤) الصادر في ١٣/٧/١٩٨٣ المعدل^(٦).

وقانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ المعدل^(٧)، وبالمثل سلك المشرع العراقي ذات الإتجاه، إذ أشار صراحة في (المادة/٧) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل على (إذا

ثالثا: في الفقه الإداري (١٤):

مهنته سلوكا معيبا يمس كرامة المرفق الذي يعيش فيه (١٣).

— إن الجريمة التأديبية تعني عدم إلتزام الموظف بالأسس التنظيمية والأخلاقية في أثناء تادية الوظيفة أو خارجها (١٣).

إلا إنه من خلال إستقراء التعاريف السالفة الذكر لم نجد ما يشير إلى الموظف المكلف بخدمة عامة، لذا يمكن أن نعرف المخالفة التأديبية بتعريف جامع مانع حماية للوظيفة العامة وهو (كل فعل يأتيه الموظف أو مكلف بخدمة عامة أثناء أداء وظيفته أو خارجها من شأنه أن يؤدي إلى إخلال بواجباته الوظيفية إيجابيا كان أم سلبيا) وبالتالي أيا كانت تلك التسمية فالمهم أن يكون الفعل المتركب من قبل الموظف يمثل مخالفة الأنظمة وقواعد الوظيفة العامة.

المطلب الثاني

أركان المخالفات التأديبية

لاشك إن المخالفة أو الجريمة التأديبية لا تختلف عن الجريمة الجنائية من حيث توافر العناصر الأساسية لتواجدها، ويقع على عاتق الإدارة في حال صدر عن الموظف سلوك مخالف لإلتزامات الوظيفة العامة، أن تحدد أركان المخالفة التي إرتكبها الموظف، حيث إستقر الفقه الإداري على ان أركان المخالفة التأديبية تتمثل بالركن المادي والركن المعنوي والركن الشرعي وركن الصفة، وعلى هذا الأساس لا بد من توافر عنصرين أساسيين، الأول هو وجود الصفة الوظيفية للشخص المراد تأديبه، فيجب أن

كما أسلفنا في مقدمة المطلب فإن الفقه اختلف نحو تحديد المعنى الإصطلاحي للمخالفة التأديبية، فأطلق عليها تسمية (الذنب الإداري) (١٥)، ومنهم من أطلق عليها (الجريمة التأديبية) (١٦)، ومنهم من أسماها (بالجريمة الإنضباطية) (١٧)، ومنهم من ينعتهها (بالخطأ التأديبي) (١٨).

وفي حقيقة الأمر فإن هذا الإختلاف ليس له أثر من الناحية القانونية، إذ أن العبرة في الأشياء في صفاتها وطبيعتها، لا في نعوتها ومسمياتها، والمهم أن الفعل يمثل مخالفة الأنظمة الوظيفية العامة وقواعدها والخروج على مقتضياتها وماتمليه كرامة الوظيفة وأخلاقياتها، وبالرغم من عدم وضع تعريف للمخالفة من قبل قوانين أغلب الدول إلا إن الفقه الإداري تصدى لتعريف المخالفة التأديبية (١٩).

ومن التعريفات التي وردت في الفقه أن المخالفة التأديبية هي:

— كل تصرف يصدر عن الموظف أثناء أداء وظيفته أو خارجها يؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق العام بنشاطه على الوجه الأكمل، وذلك متى إرتكب هذا التصرف عن إرادة أئمة (٢٠).

— إخلال شخص بواجبات الوظيفة، أو المهنة التي ينتمي إليها سواء أكان هذا الإخلال إيجابيا أم سلبيا، أو إنها ليست الإخلال بواجبات الوظيفة أو المهنة فقط، بل توجد كلما سلك الموظف خارج نطاق وظيفته أو

الركن ، كما إن مجرد التفكير دون أن يتخذ هذا التفكير مظهرا خارجيا ملموسا لا يشكل مخالفة تجيز المسألة التأديبية^(٢٧) ، ويتمثل الركن المادي للجريمة التأديبية في سلوك محدد ثبت ارتكابه ، فالأوصاف العامة كسوء السيرة والسلوك لا تصلح أن تكون ركنا ماديا لجريمة تأديبية^(٢٨) ، أما في المخالفة أو الجريمة التأديبية إذ يتمثل هذا الركن بإخلال الموظف بواجباته كقيامه بعمل محظور ، أو إمتناعه عن القيام بعمل ، أو يخرج على التعليمات سواء عن عمد أو عن غير عمد^(٢٩) .

بمعنى آخر هو الفعل أو الإمتناع المتمثل بالسلوك السلبي الذي قام به الموظف المخالف ، كالتعدي على زميله بالضرب أثناء العمل أو الإمتناع عن أداء واجب يفرضه القانون ، كحالة عدم تنفيذ الأوامر القانونية الصادرة إليه من مسؤوله المباشر .

ويتكون الركن المادي للمخالفة التأديبية من ثلاث عناصر وهي :

١- الفعل :

وهو الخطأ الوظيفي سواء كان القيام بعمل يحظره القانون، أو الإمتناع عن عمل يأمر به القانون، لأن وجود الخطأ يعد أساسا للمخالفة التأديبية يستوجب فرض العقوبة، ولا يشترط أن يكون الموظف قائما بأعمال الوظيفة، وإنما يكون مستمرا بالعمل، كحالة الموظف المجاز لأي سبب أو الموقوف عن العمل (مسحوب اليد) لإحالة إلى التحقيق .

يكون موظفاً أو مكلفاً بخدمة عامة، كما يجب أن يكون خاضع للعلاقة التنظيمية التي تحكم دوائر الدولة ومؤسساتها العامة، أما العنصر الثاني يتمثل بالمخالفة التأديبية نفسها وذلك لإثبات ذاتيتها الخاصة، وقد اختلف الفقهاء في تحديد أركان المخالفة التأديبية بصورة عامة ولهم في ذلك مذاهب كثيرة فكان لكل فقيه رأيه الخاص، فذهب الأستاذ الطماوي إلى أنها تتكون من ركنين هما : الموظف المراد تأديبية ، والخطأ الإداري الذي يقع من الموظف^(٣٣) ، وذهب الأستاذ ماجد راغب الحلو إلى إنها ذات ركنان هما الركن المادي والركن المعنوي^(٣٤) ، في حين ذهب الأستاذ عبد الفتاح حسن إلى القول بأن المخالفة التأديبية ثلاثة أركان هي : الموظف الذي ينسب إليه الفعل ، والركن المادي المتمثل بالفعل الإيجابي أو السلبي الذي يصدر عن الموظف ، والركن المعنوي الذي يعني صدور الفعل عن إرادة أئمة^(٣٥) ، كما يرى د. عبد القادر الشخلى إنها ثلاثة أركان أيضا وهي : الركن القانوني أي الضوابط القانونية لتحديد المخالفة التأديبية فضلا عن الركنين المادي والمعنوي^(٣٦) .

وفي كل الأحوال لا بد من توافر الأركان أو العناصر الأساسية التي تدل على وجود المخالفة التأديبية ، ليتسنى لسلطة التأديب إثبات أو نفي وجودها وإتخاذ القرار المناسب بصدها ، وهذه الأركان هي :

أولا : الركن المادي :

يتعلق هذا الركن بماديات الجريمة أو المخالفة ومظهرها الخارجي ، ولا خلاف في عدم قيام أي جريمة أو مخالفة دون توافر هذا

٢ - النتيجة :

ويتمثل الركن المعنوي في الجريمة غير العمدية أو جريمة الخطأ في تقصير الموظف وعدم إتخاذ الحيطه والحذر اللازمين لإداء واجباته الوظيفية ، ويكون بإنصراف إرادة الموظف إلى ارتكاب الفعل دون رغبته في النتيجة المترتبة عليه .

ثالثا : الركن الشرعي :

يتعلق هذا الركن بخضوع الفعل للتجريم ، وتعلق صفة عدم المشروعية به ، والركن الشرعي هو محل الضرر الذي أصاب أو كان سيصيب الوظيفة العامة ، بسبب السلوك الذي ارتكبه الموظف ، كالإضرار بسمعة الوظيفة ، أو الإضرار بمصلحة العمل ، أو الإعتداء على المال العام ، ويتمثل هذا الركن في نص (٤/م) و (٥/م) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل والقوانين ذات العلاقة بالتنظيم الإداري ، وذلك بإعتبار فعل معين يشكل مخالفة وظيفية موجبة للمسؤولية التأديبية يستحق عنها الموظف المخالف العقوبة التأديبية المحددة بالقانون على سبيل الحصر، ويفترض علم الموظفين كافة بمضمون الواجبات والمهام ، وفقا لمبدأ (الجهل بالقانون ليس بعذر)^(٣٢) .

ومن الجدير بالملاحظة إن المشروعية في مجال المخالفات والجرائم التأديبية لا تقتصر على النصوص القانونية ، إنما للأحكام القضائية دورا كبيرا فيها قد يفوق دور النصوص القانونية ، فالنصوص القانونية التي تحدد الواجبات الوظيفية وتعاقب من يخالفها وأحكام القضاء التي تمارس الدور الرقابي على

وهي أمر ضروري ، إذ لا بد أن يكون لفعل الموظف المخالف نتيجة مست النظام الوظيفي ، ولا يشترط وجود الضرر من جراء الفعل المخالف ، كون الضرر ليس ركنا من أركان المسؤولية التأديبية ، إلا إنه عند تقرير العقوبة يؤخذ بنظر الإعتبار درجة وجسامته الضرر الذي أصاب المرفق العام من جراء تلك المخالفة.

٣ - العلاقة السببية :

وهي تعني الرابطة الأساسية بين الفعل و النتيجة ، فإذا انقطعت العلاقة السببية بين الفعل والنتيجة لم يكن بوسع الإدارة مسائلة الموظف عن مخالفة أو جريمة ، في الوقت ذاته يمكن أن يتصور الشروع في الجريمة أو المخالفة التأديبية ، كما هو الحال في الجريمة الجنائية ولايختلف معناه ومفهومه عن معنى الشروع ومفهومه في قانون العقوبات^(٣٣) .

ثانيا : الركن المعنوي :

يتمثل هذا الركن في توافر إرادة أئمة ، ونية سيئة أو غير مشروعة عند الموظف ، أي إتجاه إرادة الموظف عمدا إلى ارتكاب السلوك المخالف ، بحيث تنتفي شبهة صدور السلوك المخالف بحسن نية أو بغير قصد ، أو بإرادة معيبة بعيب الإكراه أو الغلط ، إذ لا يكفي إدانة الموظف لمجرد ارتكابه الخطأ ، وإنما يجب أن يتوفر عنصر نفسي واع يتجه إلى ارتكاب الفعل أو الإمتناع عن القيام بفعل ، وكذلك وجود علم وإدراك كامل من قبله بإن الفعل الذي ارتكبه يمثل مخالفة تأديبية موجبة للمسائلة^(٣٤) .

على ذلك ، ففي هذه الحالة أعتترف القضاء والفقه ببعض الآثار القانونية للوظيفة الفعلية كمنح الموظف راتباً مقابل أداءه للعمل إذا كان حسن النية

المبحث الثاني

أدلة إثبات المخالفة التأديبية

لاشك أن الأدلة الجزائية هي الوسيلة التي يتم من خلالها إثبات إدانة المتهم أو براءته مما نسب إليه، فالدليل هو كل ما يؤدي إلى إظهار الحقيقة، لأن الحق يتجرد من قيمته مالم يقم الدليل عليه، والواقع إن الدليل هو قوام حياة الحق ومعقد النفع فيه، وعلى هذا فإن مرحلة جمع الأدلة أو الاستدلالات تتضمن الكشف عن الجريمة، وقبول البلاغات والمعاينة وسماع الشهود وضبط الموجودات ونذب الخبراء لتسهيل إجراءات التحقيق، وتقسم الأدلة إلى أدلة مادية وأدلة معنوية^(٣٤).

فالأدلة المادية هي تلك التي يمكن لمسها أو رؤيتها كوجود الشيء المسروق في حيازة الجاني، أو وجود آثار أقدام أو بصمات الأصابع التي يعثر عليها في محل الحادث، ويمكن الحصول على هذه الأدلة بواسطة الإجراءات التحقيقية والكشف على محل ارتكاب الجريمة والتفتيش، وكذلك من خلال الاستعانة بالخبراء من أطباء وفنيين، أما الأدلة المعنوية (الشخصية) فهي تلك الأدلة التي تصل إلى المحقق على لسان المتهم أو عن الغير، كإعتراف المتهم وشهادة الشهود^(٣٥).

تطبيق تلك النصوص كفيلة لتقرير مبدأ شرعية الجرائم.

رابعاً : ركن الصفة :

ويطلق عليه بالركن الشخصي ، وهو شرط يجب وجوده في الجرائم التأديبية دون سواها من الجرائم الأخرى - جنائية كانت أم مدنية - إذ لا بد أن يكون لمرتكب السلوك أو الفعل المكون للجريمة صفة الموظف العام ، أي يكون أحد العاملين المرتبطين بجهة الإدارة برابطة وظيفية^(٣٣) ، وذلك بأن يكون معيناً على درجة وظيفية لها ميزانية سنوية ، ويقوم بوظيفة عامة ، فلا يحق للإدارة إيقاع العقوبة التأديبية على المتطوع أو المتعامل الذي يحصل على خدمات ، أو ممن تعاقدت الإدارة معه لتوريد المواد أو تقديم الخدمات ، هذا فيما يتعلق بالموظف القانوني ، ولكن ما هو الموقف القانوني حول الأفعال التي تصدر من الموظف الفعلي أو الظاهر - وهو شخص تدخل خلافاً للقانون في ممارسة اختصاصات وظيفية عامة متخذاً مظهر الموظف القانوني - فهل يجوز مساءلته تأديبياً ؟

وللإجابة على هذا التساؤل لا بد من القول إن القاعدة العامة لا تجيز لأي فرد عادي أن يتولى وظيفة عامة بصورة غير قانونية ، لأنه بذلك يكون مغتصباً لها وتعد جميع تصرفاته باطلة ، إلا أن هناك استثناءً أجاز للموظف الفعلي في ظروف الحرب والثورات حفاظاً على سير المرافق العامة عندما يضطر الأفراد إلى إدارة المرفق دون إذن من السلطة ، أو في حالة استمرار موظف بشغل الوظيفة رغم إنتهاء صفته كموظف ، أو عندما تسكت الإدارة على تجاوز الموظف لإختصاصه واستقرار العمل

أن عبء الإثبات يقع على عاتق الإدارة فهي التي تدعي (عدم البراءة) الذي هو خلاف المبدأ العام، لذلك فإنه يقع عليها عبء إقامة الدليل على صحة ماتدعيه، ويستند أصحاب هذا الرأي في تسويق وجهة نظرهم إلى أن تعرض الموظف للمسائلة من الأمور العارضة والإستثنائية، لذا فإن من يدعي ارتكاب الأخير لمخالفة أن يقيم الدليل على صحة إدعائه^(٣٩).

وقد أيد الدكتور عثمان سلمان غيلان الرأي الثاني وأضاف إليه (أن البراءة هي الأصل العام، فبراءة الذمة هي القاعدة، وإنشغالها هو الإستثناء، فلا يستقيم القول بأن أي شخص هو مجرم أو مخالف بمجرد إتهامه، بل أن على المدعي إثبات ما يدعيه لأنه يدعي خلاف الأصل)^(٤٠).

والرأي عندنا: أن الرأي الثاني هو الأصل، ولا يوجد خلاف أو رأيان، وإن ما ذهب إليه المحكمة الإدارية العليا بمصر يحمل نفس المعنى، لأن إحتفاظ الإدارة بملفات ووثائق يعد دليل إثبات، وهذا ما يؤيد عدم وجود رأيان بل هو رأي واحد، وأن عبء الإثبات وقع على عاتق الإدارة بمجرد إنها قدمت تلك الملفات أو الوثائق فأصبحت في موقع المدعي، عملاً بالقاعدة الشرعية والقانونية (البينة على من ادعى)، وتثبيتاً لمصادقية ما نقول في مجال التأديب فقد نص المشرع العراقي في قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل في المادة (١٠/ثانياً)، والتي تنص على: (تتولى اللجنة التحقيق تحريرياً مع الموظف المخالف المحال عليها ولها في سبيل أداء مهمتها سماع وتدوين أقوال

وبهذا فإن المخالفة التأديبية هي واقعة مادية، تظهر عند ارتكاب الموظف فعل إيجابي أو سلبي يمثل إخلالاً بمقتضيات المصلحة العامة، أو الخروج على مقتضى الواجب الوظيفي، فلا بد أن يكون لتلك الواقعة مصادر تدل عليها، بل يجب إثبات وقوعها بوسائل الإثبات كافة، لكي يتسنى للإدارة أن تتخذ الإجراءات القانونية بحق الموظف المخالف لما ارتكبه يدها، ويجب على الإدارة أن تنفذ من الإجراءات ما يكفل الوقوف على صدق وصحة المعلومات المتحصلة لديها، على أن تحمل قدراً متيقناً من الصدقية، بعيدة عن الدوافع والأغراض الشخصية، وحيث أن المبدأ السائد في مجال القانون الإداري هو حرية الإدارة في إثبات المخالفات التأديبية بالوسائل المقررة قانوناً، من وثائق كتابية وخبرة وقرائن ومحاضر الكشف والمعاينة وشهادة الشهود وأحكام قضائية باتة^(٣٦).

وبشأن عبء الإثبات على من يكون، هل يقع على الموظف أم على الإدارة؟ فقد اختلف الرأي حول حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر وهناك رأيان بهذا الشأن^(٣٧).

الرأي الأول: يرى أن قرار الإتهام كبقية القرارات الإدارية يعد صحيحاً بالإستناد إلى قاعدة (صحة التصرفات الإدارية) ومن ثم عبء الإثبات يقع على الموظف لإثبات برائته، فهو في موقع المدعي لأن الأصل أن ذمته غير بريئة إذا ما إتهمته الإدارة بإرتكاب مخالفة وان عبء الإثبات يقع عليه^(٣٨).

الرأي الثاني: فإن عبء الإثبات في مجال التأديب الإداري هو نفسه في مجال القانون الجزائي (المتهم بريء حتى تثبت إدانته)، أي

خدمة الموظف والشهود والإطلاع على جميع المستندات والبيانات التي ترى ضرورة الإطلاع عليها). يتضح جلياً من النص أعلاه، بأن اللجنة تسعى لإثبات الواقعة في مجال التحقيق الإداري وفقاً لمبدأ حرية الإثبات السائدة وبتزامناً عليها الرجوع للمبادئ والقواعد العامة المقررة في قانون الأثبات رقم ١٠٧ لسنة ١٩٧٩ المعدل وقانون اصول المحاكمات الجزائية رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١ المعدل، وبما ينسجم مع الصلاحيات الإدارية الممنوحة للجنة التحقيق لإثبات ارتكاب المخالفة المنسوبة للموظف، أو نفيها وحسب ظروف كل قضية على حدة .

وتعد المحررات الرسمية حجة على الكافة بما تتضمنه من معلومات وبيانات، إلا إنه يشترط لإعتبارها سنداً رسمية أن تكون صادرة من موظف عام أو مكلف بخدمة عامة وحسب أنظمة الخدمة الوظيفية، وأن تكون صادرة ضمن حدود الصلاحية والإختصاص، ولا تكون صادرة من شخص غير مختص أو متجاوز على الصلاحية، وأن يكون صدور المستند وفق للأوضاع القانونية المقررة لصدوره، أي بمعنى من قام بتحرير المستند يؤدي عملاً صحيحاً وسليماً من الناحية القانونية وغير مخالف للقوانين والأنظمة^(٤٣).

ولما تقدم نبين أدلة إثبات المخالفة التأديبية من خلال ما يأتي :

أولاً : المستندات أو المحررات الرسمية :

تعرف المستندات الرسمية بأنها السند الذي يثبت فيه موظف عام، أو شخص مكلف بخدمة عامة طبقاً للأوضاع القانونية وفي حدود إختصاصه ماتم على يديه، أو ما أدلى به ذوو الشأن في حضوره^(٤١).

ومن المعلوم أن المستندات والبيانات الرسمية الصادرة من منتسبي دوائر الدولة تعد من أهم أدلة التحقيق التي تساهم في حسم موضوع إثبات أو نفي المخالفة التأديبية، وتعتبر المحررات من ضمن الأدلة المطروحة في القضية، وهو ما يطلق عليه بالدليل الكتابي أو الخطي، ويعتمد الإثبات بالكتابة على الأوراق الإدارية التي تنطوي على وقائع تتصل بنشاط الإدارة كالقرارات والعقود الإدارية، أو بالعاملين بها مثل الأوراق المرفقة بملف

فإذا ما توافرت تلك الشروط، عد المستند رسمياً له حجة قانونية على الكافة، بما يحتويه من وقائع، وبعبارة يفقد صفته الرسمية ويعد من المستندات العادية، وله قوة المستندات العادية^(٤٤)، وهذه المستندات قل ما نجدتها في مجال الوظيفة العامة، ويندر

٢٣٣

زيف ادعائهم، فضلا عن تقديم الإيضاحات وتفاصيل تمكن المحقق من استجلاء الحقيقة، لاسيما فيما يتعلق بحوادث الحريق وتلوث البضائع وأضرارها وقياس كمياتها ونوعيتها، والكشف عن حالات تلاعب في مجال العقود والمناقصات الحكومية^(٤٩).

ولكل ما تقدم تعد تقارير الخبراء واحدة من الأدلة الثبوتية في المخالفات التأديبية، وتكون كفيلة بحسم قضية التحقيق، وبإمكان اللجنة أن تعتمد على تقارير الخبراء في تقديم توصياتها سواء أخذت بتلك التقارير بشكل جزئي أم كلي، على أن تبين أسباب ذلك في توصياتها^(٥٠).

ثالثا : محاضر الكشف والمعاينة :

الكشف والمعاينة هو وسيلة إختيارية في الإثبات إلا إنه يعد من أكثر أدلة الإثبات أهمية في بعض القضايا التحقيقية، كونها تفيد إثبات وقوع المخالفة التأديبية وتحديد نوع وكيفية ارتكابها، وظروف وحصر محيط الشبهة، فضلا عن تحديد الأضرار الناتجة عن المخالفة وجمع الأدلة الثبوتية في موقع الحادث، ورسم صورة كاملة عن المخالفة المرتكبة، إلا إن الغرض منها يختلف باختلاف كل قضية وظروف ملاساتها^(٥١).

وأن قيام اللجنة التحقيقية بإجراء الكشف والمعاينة فإنها تهدف الوصول إلى الحقيقة، من خلال وجود أثار للمخالفة أو أثار للفاعل، ومعرفة حجم الأضرار الناتجة عن تلك المخالفة، وقد يساعد هذا الكشف عن معرفة الفاعل وظروف ارتكاب المخالفة، وعند تحقق الأهداف المرجوة من الكشف والمعاينة يجوز

اللجوء إليها في التحقيق الإداري كإحدى أدلة الإثبات^(٤٦).

ثانيا : الخبرة :

تعد الخبرة كوسيلة من وسائل الإثبات التحقيقية وتعرف بأنها: تقدير مادي، أو ذهني يبديها أصحاب الخبرة والإختصاص، في مسألة فنية لا تستطيع اللجنة القائمة بالتحقيق من معرفتها، سواء أكانت تلك المسألة الفنية متعلقة بشخص الموظف المخالف، أو بمحل المخالفة، أو المواد المستعملة بإرتكابها، أو أثارها^(٤٧).

والخبرة هي الأستشارة الفنية التي تستعين بها السلطة التأديبية في المسائل الفنية، سواء أكانت طبية أو هندسية أو مالية (المحاسبة والتدقيق)، للوصول إلى الحقيقة وقطع أمر مسألة ذات طابع فني يحتاج تقديرها إلى خبرة ذوي الإختصاص العلمي من المحترفين في هذا المجال أو ذاك مع الإشارة إلى أنه لم نجد في قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ تنظيم خاص بكيفية إنتداب الخبراء المشار إليها في قانون أصول المحاكمات الجزائية وقانون الإثبات، ولا يوجد ما يمنع من اللجوء إلى الخبراء في تحديد أهمية المعلومات غير الفنية، أو إعطاء رأي في مجال غير فني يمكن أن يسهم في الوصول إلى الحقيقة^(٤٨).

ولتقارير الخبراء دور مهم في عملية التحقيق الإداري، إذ من خلالها قد يظهر للجنة التحقيقية الكثير من المعلومات التي تؤدي إلى حسم التحقيق، وإثبات صحة الأقوال التي يدلي بها الشهود أو الموظف المخالف، وإثبات

منه سيارة وسبق أن سرقت منه سيارة حكومية أخرى ، أو وجود عداء سابق بين الموظفين الذين حصلت بينهما المشاجرة^(٥٣) .

وإذا كان للقرائن (القانونية والقضائية) دور مهم في إثبات المنازعات المدنية والتجارية ، إلا إن دورها يكون محدوداً جداً في المخالفات التأديبية ، لعدم اعتمادها من قبل المشرع فضلاً عن ندرة الأحكام القضائية في حل المخالفات التأديبية^(٥٤) ، إلا إنه عدم وجود تطبيق لتلك القرائن لا يمنع اللجنة التحقيقية من إجراء عملية الاستتباط وهي بصدد التحري والتدقيق عن أدلة المخالفة التأديبية ، لتقرر بعض القرائن التي تسهم في حسم قضية التحقيق والوصول إلى دليل إثبات ، حيث أن القرائن هي أقرب إلى الحدس والتخمين ، لذا فإنها لا تعتمد لوحدها كدليل إثبات ، بل لابد من إجتماعها مع دليل آخر ، أي أنها تدعم بدليل مادي أو معنوي آخر لإثبات المخالفة التأديبية^(٥٥) .

وتظهر أهمية القرائن بإعتبارها من الأدلة غير المباشرة التي تؤكد القناعة بالمخالفة المرتكبة إذا ما عززت بأدلة مباشرة مادية كانت أم معنوية^(٥٦) .

خامساً - الشهادة :

وهي إدلاء الشخص بمعلومات توفرت لديه عن المخالفة التأديبية ، ومما لا شك فيه أنه الشهادة تعتمد على شخصية وأحاسيس ومعتقدات الشاهد والتي يكون إدراكها بإحدى حواسه ، قد تكون المعلومات لها علاقة بإثبات المخالفة أو تتعلق في ظروف وقوعها أو بما إحاط بها من ملابسات^(٥٧) ، ويامكان اللجنة

للجنة التحقيقية اعتماد تقرير المعاينة كسبب لتقديم توصياتها ، أما بغلق التحقيق ، أو تحديد المسؤولية التقصيرية للموظف وإيقاع العقوبة المقررة قانوناً بحقه^(٥٨) .

رابعاً: القرائن :

وهي قيام القاضي بأستخلاص أمر مجهول من أمر معلوم ، على أساس أنه إذا تحقق وجود الأمر المعلوم كان الغالب وجود الأمر المجهول ، وهذا الإستنباط يتم بطرق الإثبات الأخرى كافة ، ويكون في مجال القرائن بإثبات وجود واقعة مجهولة من واقعة معلومة ، أي يتحقق الأمر الأول إذا تحقق الأمر الثاني^(٥٩) .

ومن امثله : ظهور ثراء فاحش على المخالف فإنه يؤخذ قرينة على إختلاسه للمال العام ، ووجود إصابة حديثة في جسم المخالف يؤخذ عليه كقرينة أو دليل على إشتراكه في المشاجرة التي وقعت ، ويشترط الأخذ بهذه القرائن عندما يعجز المخالف عن تعليلها تعليلاً مقنعاً يفيد عدم ارتكابه للمخالفة .

وتتعدد القرائن وتتنوع من حيث مدلولها ، فقد تكون قرائن قاطعة كأن تكون دليلاً في ذاتها إذا إرتبطت بمدلولها ، كالتقبض على الموظف المخالف وبحوزته المعلومات المحضور إخراجها ، أو محاولته إخراج السيارة بدون تخويل ، وقد تكون قرينة راجحة ، إذا إرتبطت كذلك بمدلولها ولا تعد من لوازمه ، كتسلم الموظف كتاب صادر من دائرته باليد وتسليمه لدائرة أخرى ، وتبين أنه مزور ، وقد تكون قرائن شبهية ، ترتبط بمدلولها إرتباطاً بعيداً فهي مجرد شبهة ، كحالة الموظف الذي سرقت

ومن خلال استقراء تلك التعاريف يتضح لنا أن الاعتراف لا بد أن يستوفي كافة شروط صحته وهي:

١ - الأهلية الإجرائية للمعترف :

إن الإقرار بوصفه عملاً إجرائياً يجب لصحته أن يصدر عن شخص تتوافر فيه شروط الأهلية اللازمة كي يعتد بها وتكون صحيحة ومنتجة لأثارها القانونية، أي يصدر الإقرار عن شخص متمتع بالإدراك والتمييز^(٦٣)، وبهذا فإن الأهلية الإجرائية تقوم على عنصرين :

أ - أن يكون الشخص متهماً بارتكاب المخالفة التي يعترف بها .

ب - أن يتوفر لديه الإدراك والتمييز وقت الإدلاء بهذا الإقرار .

٢ - يصدر عن إرادة حرة :

إن الإقرار الذي يستند إليه في إصدار القرار يجب أن يكون صادر عن إرادة حرة بعيدة عن أي مؤثر خارجي ، ولكي تكون الإرادة حرة لا بد من استبعاد كل وسائل التأثير المختلفة التي تحمل الموظف على الاعتراف ، مثل الإكراه ، خداع المتهم ، الوعد والوعيد الذي يعيب إرادته ويفسد إختياره، فإذا صدر الإقرار من المتهم بإختياره يكون صحيحاً ومقبولاً بالإثبات ، وبعبارة أخرى فإن الإقرار يكون باطلاً ومخالفاً للقانون .

٣ - الصراحة والوضوح :

يجب أن يكون الإقرار صريحاً لا لبس فيه ولا غموض ، وأن يكون مطابقاً

التحقيقية اعتماد شهادة الشهود لإثبات أو نفي الواقعة لأنها إجراء جوهري ، كونها تعد من الأدلة المعنوية المباشرة^(٥٨) .

كما تعد الشهادة من الأدلة المهمة بإثبات أو نفي المخالفة التأديبية ، وتسهم في حسم القضية التحقيقية ، وتقرير مسؤولية الموظف المخالف^(٥٩) ، لاسيما فيما يخص قيامه بالتصرفات والوقائع المكونة للمخالفة ، وقد نصت عليها أغلب القوانين المقارنة ، أما المشرع العراقي فقد نص على الشهادة في قانون إنضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل بشكل مقتضب^(٦٠) .

سادساً - الاعتراف :

يعد الإقرار من أهم وسائل الإثبات في القضايا التحقيقية ، كونه يصدر عن إرادة واعية وكاملة لا يشوبها عيب يقدر في قانونيته وقيمه ، ويحتل الإقرار مكانة متميزة بين أدلة إثبات المخالفة التأديبية، لذا وضعت له قواعد وشروط تتفق تبعاً لأهميته وحساسيته ، وتوجد تعاريف عدة للإقرار أهمها :

- إقرار المتهم على نفسه بارتكاب الوقائع المكونة للجريمة كلها ، أو بعضها^(٦١) .

- إقرار المتهم بارتكاب وقائع الجريمة المسندة إليه جزئياً أو كلياً ، بأن ينسب إلى نفسه القيام بارتكاب الفعل الجرمي صراحة .

- إقرار المتهم على نفسه بإرادة حرة واعية بصحة ارتكاب الجريمة المنسوبة إليه كلها ، أو بعضها ، فاعلاً أصلياً أو شريكاً فيه^(٦٢) .

الخاتمة

يعد الوقوف على مفهوم ظاهرة المخالفات التأديبية أمراً ضرورياً، نظراً لما يكتنفها من غموض واختلاط مضمونها بالعديد من المصطلحات القانونية، وتعدد صور المخالفات التأديبية وتكرر، إلا إنها لا تشكل ظاهرة عامة على مستوى الوظيفة العامة، رغم أن تعددها وتكرارها ينم عن خطورة ومساس في النظام الوظيفي، ويستوجب القيام بإجراءات فاعلة لمواجهة، فقد يرتكب الموظف المخالفة بقصد تحقيق مخالفة أخرى، كقيامه بتزوير أوراق رسمية القصد منها إختلاس الأموال، أو يقدم رشوة للغير بقصد إحالة مناقصة للغير بشكل مخالف للقانون، وهناك العديد من الحالات التي لا يمكن حصرها في هذا البحث.

ويتبين لنا ماهية الاثبات في مجال التحقيق الاداري واهميته في الكشف عن المخالفات وتقرير مسؤولية الموظف العام والمكلف بخدمة عامة فيما يسند اليه من مخالفات، اذ يجب على الادارة اثبات ارتكاب الموظف المخالفة تمس النظام الوظيفي وتمثل خروجاً على مقتضيات واجبه الذي يفترض ان يكون مطابقاً لمقتضيات المصلحة العامة والمحافظة على حسن سير المرفق العام بانتظام وإطراد، كما ان الوسائل التي تستند اليها الادارة في اثبات المخالفات من حيث المستندات والخبرة والكشف والمعاينة والتفتيش والقرائن والشهادة وتثبيت الاعتراف والتي نصت عليها اغلب القوانين المقارنة خلافاً لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ الذي جاء موجزاً في

للحقيقة والواقع حتى يمكن الإستناد إليه كدليل إدانة وتجريم، فلا يجوز الإستناد إلى الاعتراف الذي يحتمل التأويل، كما لا يمكن اعتبار صمت الموظف المخالف على أنه إعترا ف منه بصحة ما نسب إليه، فقد يكون سكوته بسبب الخوف من إساءة الدفاع عن نفسه، أو ينتظر المشورة من محاميه، ولا يكفي أن يكون الإعترا ف واضح وصريح وصادر عن إرادة حرة بل يجب أن يكون مطابقاً للحقيقة والواقع، لأن الإعترا ف قد يكون الموظف المخالف كاذباً للتخلص من إكراه مادي أو معنوي متعرض له، أو بدافع إخفاء المخالف الحقيقي والتستر عليه إلى غير ذلك من الأسباب^(٦٤).

وتتمتع الجهة المختصة بالتأديب بسلطة تقديرية في تحديد قيمة الاعتراف، ومن ثم الأخذ به أو طرحه، وهي ليست ملزمة في حال عدم أعترا ف المتهم بالتهمة المنسوبة إليه بإستصدار قرار الإدانة، وإنما عليها التحقق من توافر شروط صحته.

ثالثا : عوامل إجتماعية :

توجد عوامل إجتماعية قد تكون سببا في ظهور المخالفات التأديبية وذلك من خلال إنتشار العادات والتقاليد المتخلفة ، ونقص الثقافة والمعرفة ، والوعي المالي والسياسي ، وعدم الحرص على المال العام والمصلحة العامة .

رابعا : عوامل إقتصادية :

من أهم العوامل التي تساعد على إنتشار المخالفات التأديبية هي العوامل الاقتصادية ، لا سيما في ظل الظروف الإستثنائية التي يمر بها الجهاز الإداري ، فقد تدفع الضائقة المالية التي يمر بها الموظف إلى ارتكاب، جرائم الاختلاس والرشوة ، أو صدور قرارات إقتصادية من شأنها أن تؤدي إلى نشوء ظاهرة المخالفات، كتقليل الرواتب ، والحوافز المالية والمعنوية للموظفين .

خامسا : عوامل سياسية :

وهي من العوامل المهمة التي تسود في المجتمع نتيجة إنتشار الفوضى السياسية وعدم الإستقرار الأمني والتظاهر والإعتصام في مناطق معينة ، قد تؤدي إلى إنتشار ظواهر السرقة إستغلالا لهذا الموقف السياسي ، ومما يساعد على ذلك غياب الأمن وسيادة القانون في البلاد.

تم بعون الله

تعداده لوسائل الاثبات التي تعتمد عليها الادارة من خلال لجانها التحقيقية.

وتختلف ظاهرة المخالفات التأديبية بإختلاف المعيار الذي تستند إليه ، والذي يعد عنصرا أساسيا في تكوينها ، فقد ترتبط بنوع النشاط المخالف وطبيعته ، كظاهرة سرقة السيارات ، وإختلاس المستندات والوثائق ، وتسرب المعلومات ، أو قد ترتبط بحسب المكان ، كالبعد الجغرافي والمكاني ، كالحالة التي يتم فيها تهريب النفط والأثار ، وبعضها يتعلق بالزمان ، فقد ترتبط بفترة زمنية معينة ذات عوامل مهيأة لنشوء الظاهرة ، ومثالها ظاهرة سرقة السيارات في اضطراب الأوضاع الأمنية ، وعدم الإستقرار الأمني في البلد ، وظاهرة إنتشار الرشوة وتأخير إنجاز المعاملات .

وتبين لنا ان كل ما تقدم يعود إلى عوامل عدة منها :-

أولا : عوامل شخصية :

فالظروف الشخصية قد تدفع الموظف إلى ارتكاب المخالفات ، كالإهمال وعدم التبصر والدقة في العمل ، لاسيما إذا وجدت سهولة في إقترافها ، أو عدم وجود إجراءات تدقيقية فاعلة من قبل الرؤساء الإداريين أو الهيئات المتخصصة والتي حددها وخولها القانون .

ثانيا : عوامل مكانية :

قد يكون لبعدها مكان العمل عن مركز الإدارة دور مهم في حدوث حالات السرقة والإختلاس ، وكذلك قد يكون بسبب ضعف الرقابة الإدارية .

الهوامش:-

— د. محمد مختار عثمان، الجريمة التأديبية في القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٣، ص ٦٩.

— د. عبد الحميد الشواربي، تأديب العاملين، منشأة المعارف، القاهرة، ١٩٩٥، ص ١٦.

— د. نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، ط ١، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٧، ص ٥٤.

(١٥) حنان محمد مطلق، الرقابة القضائية على الملاءمة بين المخالفة التأديبية والعقوبة في القرارات التأديبية، رسالت ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، ١٩٩٤، ص ٩.

(١٦) أنظر:

- د. عبد القادر الشخيلي، مصدر سابق، ص ١١.

— علي خليل إبراهيم، جريمة الموظف الخاضعة للتأديب في القانون العراقي، دار واسط للدراسات والنشر والتوزيع، لندن، ١٩٨٥، ص ١٣.

(١٧) د. ماهر صالح علاوي، مبادئ القانون الإداري، دار الكتب للطباعة، بغداد، ١٩٩٦، ص ١٢٢.

(١٨) يحيى قاسم علي، الضمانات الوظيفية والعقوبات التأديبية في القانون اليمني، رسالت ماجستير، كلية القانون، جامعة بابل، ١٩٩٨، ص ٢٠.

(١٩) د. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، ك ٢، قضاء التعويض وطرق الطعن في الأحكام، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٦٨، ص ٤٨.

(٢٠) د. عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٤، ص ١٢٠.

(٢١) د. سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، ج ١، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٦، ص ٣٦٨.

(٢٢) عبد الهادي بشار، دراسات وأبحاث في الإدارة العامة والقانون الإداري، ط ١، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٨٣، ص ٣٧.

(٢٣) د. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، ك ٣، ط ٣، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٩، ص ٤٨.

(٢٤) د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري الكويتي وقانون الخدمة المدنية الجديد، ط ١، (دون دار نشر)، ١٩٨٠، ص ٢٥٧.

(٢٥) د. عبد الفتاح حسن، مصدر سابق، ص ٧٩.

(٢٦) د. عبد القادر الشخيلي، مصدر سابق، ص ٤٤.

(٢٧) ألغت المحكمة الإدارية في مصر قرارا بفصل مدرسة أحبت شابا، وكتبت ذلك في مفكرتها، وقالت

(١) د. علي خطار شنتاوي: مبادئ القانون الإداري الأردني، الكتاب الثالث، الوظيفة العامة، منشورات الجامعة الأردنية، عمان، ١٩٩٣، ص ٥٨.

(٢) د. عثمان سلمان غيلان، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، المكتبة الوطنية، بغداد، ٢٠١٤، ص ١٧٥.

(٣) د. محي الدين القيسي، مبادئ القانون الإداري، الدار الجامعية، بيروت، ١٩٨٥، ص ٨.

(٤) د. وسام صبار العاني، القضاء الإداري، مكتبة السنهوري، ط ١، بغداد، ٢٠١٥، ص ٣٥٧.

(٥) د. عثمان سلمان غيلان، مصدر سابق، ص ١٧٦.

(٦) نصت (م/٢٩) من القانون الفرنسي رقم (٨٣/٨٣) الصادر في ١٣/٧/١٩٨٣ (نظام الموظفين العموميين في فرنسا)، على أن (كل خطأ يرتكبه الموظف في إداء أو بمناسبة ممارسته مهمات وظيفته يعرضه للعقوبة التأديبية دون أي مساس بالعقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات)، أشار إليه د. عثمان سلمان غيلان، المصدر نفسه، ص ١٧٦.

(٧) نصت (م/٧٨) من قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ على أن (كل عامل يخرج بمقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبيا ولا يعفى من الجزاء استنادا إلى أمر صادر إليه من رئيسه إلا إذا أثبت أن ارتكاب المخالفة كانتنفيدا لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من هذا الرئيس بالرغم من تنبيهه كتابية إلى المخالفة وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر وحده ولايسأل العامل مدنيا إلا عن خطئه الشخصي).

(٨) نص (م/٧) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

(٩) أنظر نصوص المواد (٤) و (٥) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

(١٠) د. علي خطار شنتاوي، الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٣، ص ٩٤٤.

(١١) د. عبد القادر الشخيلي، القانون التأديبي وعلاقته بالقانون الإداري والجنائي، دار الفرقان، عمان، ١٩٨٣، ص ٤١.

(١٢) قرار مجلس الانضباط العام رقم ٧٣/١٦١ في ١٩٧٣/٧/٢١، منشور في مجلة العدالة، العدد الثاني، ١٩٧٥، ص ١٢٦.

(١٣) د. عبد القادر الشخيلي، مصدر سابق، ص ٤١.

(١٤) أنظر تفصيل ذلك:

— د. سليمان محمد الطماوي، دروس في القضاء الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧١، ص ٤٩.

قرر الحكم وبالإتفاق برد إعتراض المعارض (...). قرار غير منشور، وكذلك قراره المرقم (١٦٣/إنضباط/تميز/٢٠٠٤) في ٢٠٠٤/٨/٩ قرار منشور في مجموعة قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام (٢٠٠٤/٢٠٠٥/١٠٤) ص ٢٦٠، نقلا عن د. عثمان سلمان غيلان، مصدر سابق، ص ٤١١.

(٣٧) وهو ما ذهبت إليه المحكمة الإدارية العليا في مصر في حكمها بالقضية المرقمة ١٥٧١ في ١٩٨٨/٢/٢٧ إذ قضت (الأصل في عبء الإثبات يقع على عاتق المدعي - وتقصده به الإدارة - كما إنها تعود وتقرر عدم سريان ذلك على التأديب بشكل مطلق لأن الإدارة غالباً ما تحتفظ بملفات و وثائق ذات أثر حاسم في المنازعات).

(٣٨) د. عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٩، ص ٣٤٣.

(٣٩) د. أشرف عبد الفتاح أبوالمجد محمد، موقف قاضي الإلغاء من سلطة الإدارة في تسبب القرارات الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ٥٠٠.

(٤٠) د. عثمان سلمان غيلان، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة، مصدر سابق، ص ٤٢٢.

(٤١) أنظر نص المادة (٢١/أولاً) من قانون الإثبات العراقي رقم ١٠٧ لسنة ١٩٧٩ المعدل.

(٤٢) د. أحمد كمال الدين موسى، نظرية الإثبات في القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٧، ص ٢٢٨.

(٤٣) نص المادة (١٠/ثانياً) على (.. والإطلاع على جميع المستندات والبيانات التي تری ضرورة الإطلاع عليها...).

(٤٤) د. عباس العبودي، أحكام قانون الإثبات المدني العراقي، جامعة الموصل، ١٩٩١، ص ١٤٨.

(٤٥) أنظر نص (المادة ٢١/ثانياً) من قانون الإثبات العراقي السابق ذكره.

(٤٦) إبراهيم المشاهدي، المبادئ القانونية في قضاء محكمة التمييز / قسم الإثبات، مطبعة الجاحظ، بغداد، ١٩٩٤، ص ٣٥.

(٤٧) أنظر -

د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات التأديب في التحقيق الإداري والمحاكم التأديبية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ١١٣.

المحكمة: (إذا خلت المدرسة نفسها وأعملت تفكيرها وظلت تخاطب ذاتيتها أو تحاسبها ... ثم استودعت ذلك في مفكرتها مكمناً سرها، فإنه لا تريب عليها في خلوتها هذه مادامت لم تتخذ المظاهر الخارجية ما يمد لها يد القانون)، وقد أبدت المحكمة الإدارية العليا هذا الحكم في ١٩٥٨/٦/٨، نقلا عن د. عبد الوهاب البنداري، الإختصاص التأديبي والسلطة التأديبية، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٢، ص ٥٥.

(٢٨) د. ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٥، ص ٥٤٧.

(٢٩) عرفت المحكمة الإدارية في مصر الركن المادي للمخالفة التأديبية بأنه (إخلال الموظف بواجبات وظيفته، أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو أوامر الرؤساء في حدود القانون، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يقوم بها بنفسه إذا كان منوطاً به إن يؤديها بدقة وأمانة إنما يرتكب ذنباً إدارياً يسوغ تأديبه)، نقلا عن د. عثمان سلمان غيلان، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة، مصدر سابق، ص ١٩١.

(٣٠) فقد نصت المادة (٣٠) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل ((الشروع هو البدء في تنفيذ فعل بقصد ارتكاب جريمة إذا أوقف أو خاب أثره لإسباب لا دخل لإرادة الفاعل فيها)) وقد إقتصر قانون العقوبات العراقي العقوبة عن الشروع بالنسبة لجرائم الجنائيات والجنح دون المخالفات.

(٣١) د. عبد الوهاب البنداري، مصدر سابق، ص ٢٩.

(٣٢) د. عثمان سلمان غيلان، النظام التأديبي لموظفي الدولة، ط ٣، دار الكتب والوثائق، بغداد ٢٠١٢، ص ٣٢.

(٣٣) د. محمود حلمي، تأديب العاملين بالجهاز الإداري والقطاع العام، بحث منشور في مجلة إدارة قضاء الحكومة العدد الثاني، ١٩٦٩، ص ٢٨٦.

(٣٤) القاضي كاظم عبد جاسم الزبيدي، ضمانات المتهم في مرحلة التحقيق الإبتدائي في القانون العراقي، ط ١، دار الكتب والوثائق، بغداد، ٢٠١٤، ص ٢٣.

(٣٥) د. نشأت أحمد نصيف، وسائل الإثبات في الدعوى الجزائية، ط ١، مطبعة صباح، بغداد، ٢٠٠٥، ص ٢٢.

(٣٦) فقد قضى مجلس الانضباط العام بقراره المرقم (٢٠/جزائية/٢٠٠٤) في ٢٠٠٥/٥/٢٩ وقراره المرقم (١٢٤) في ٢٠٠٦/٥/١٥ إلى الأخذ بالأحكام الباتة كوسيلة من وسائل الإثبات الإداري فقد قرر (...). وحيث أن الأحكام الصادرة من المحاكم العراقية التي حازت درجة البتات تكون حجة بما فصلت فيه من الحقوق (م/١٠) من قانون الإثبات رقم ١٠٧ لسنة ١٩٧٩، عليه ولما تقدم

- (٥٨) أنظر :
- د. سلطان الشاوي ، علم التحقيق الجنائي ، مطبعة العاني ، بغداد ، ١٩٧٠ ، ص ٦٧ .
- فخري عبد الحسن علي ، مصدر سابق ، ص ١١٣ .
- (٥٩) فقد أقر مجلس الإنضباط العام في قراره المرقم (٥١/إنضباط/١٩٩١) في ٣٠/١٢/١٩٩١ (تعد الشهادة إجراء جوهري مما يترتب على إغفالها البطلان) قرار منشور في الموسوعة العدلية عدد ٨ لسنة ١٩٩٢ إعداد علي محمد إبراهيم الكرياسي ، ص ١٣ .
- (٦٠) د. علي خطار شنطاوي ، مصدر سابق ، ص ٥٨٣ .
- (٦١) نصت المادة (١٠/ثانيا) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ على أن (تتولى اللجنة التحقيق تحريريا مع الموظف المخالف المحال عليها ولها في سبيل أداء مهمتها سماع وتدوين أقوال الموظف والشهود ...) .
- (٦٢) د. سامي صادق الملا ، إعراف المتهم ، ط ٣ ، دون دار نشر ، ١٩٨٦ ، ص ١ .
- (٦٣) د. محمود نجيب حسني ، شرح قانون الإجراءات الجنائية ، ط ٢ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٠ ، ص ٤٧٢ .
- (٦٤) د. سامي صادق الملا ، مصدر سابق ، ص ١٢ .
- (٦٥) أنظر :
- د. سامي صادق الملا ، مصدر سابق ، ص ٢٠ .
- د. عثمان سلمان غيلان ، شرح أحكام قانون الإنضباط ، مصدر سابق ، ص ٤٧٦ .
- د. عمر فؤاد بركات ، السلطة التأديبية ، مكتبة النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٩ ، ص ٢٧٣ .
- محمد ماجد ياقوت ، الإجراءات والضمانات في تأديب الشرطة ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ١٩٩٦ ، ص ٣٤٩ .
- (٤٨) فخري عبد الحسن علي ، المرشد العملي للمحقق ، مطبعة الزمان ، بغداد ، ١٩٩٩ ، ص ١٩٣ .
- (٤٩) أنظر أحكام المواد (١٣٢-١٤٦) من قانون الإثبات العراقي رقم ١٠٧ لسنة ١٩٧٩ المعدل .
- (٥٠) د. عثمان سلمان غيلان ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة ، مصدر سابق ، ص ٤٢٢ .
- (٥١) د. محمد حلمي بهجت ، مذكرات في الإثبات ، مطبعة العلوم ، القاهرة ، ١٩٣٠ ، ص ١١٢ .
- (٥٢) نصت المادة ١٣١ من قانون الإثبات العراقي على (للمحكمة ان تتخذ من تقرير المعاينة سببا لحكمها) .
- (٥٣) د. عباس العبودي ، مصدر سابق ص ٣٢٧ .
- (٥٤) فخري عبد الحسن ، مصدر سابق ، ص ٢٤ .
- (٥٥) د. علي خطار شنطاوي ، القرائن القضائية لإثبات عدم مشروعية القرار المطعون فيه ، بحث منشور في مجلة الشريعة والقانون ، العدد الثامن عشر ، عمان ، ٢٠٠٣ ، ص ١٤٣ .
- (٥٦) أنظر :
- مهدي صالح محمد أمين ، أدلة القانون غير المباشرة ، مطبعة أوفسيت المشرق ، بغداد ، ١٩٨٧ ، ص ١٦٤ .
- د. محمد حلمي بهجت ، مصدر سابق ، ص ٧٣ .
- (٥٧) فقد قضى مجلس الإنضباط العام بقراره المرقم (٢/جزائية/٢٠٠٥) في ٥/٦/٢٠٠٥ بأنه : (....) وينتجست التحقيق معه ... أي الموظف المعترض ... من قبل اللجنة التحقيقية المختصة في الهيئة العامة للضرائب وأوصت بمعاقبته بعقوبة الإنذار ونقله إلى فرع آخر من الفروع بسبب قيامه بالإجابة على كتاب دائرة التسجيل العقاري بالرغم من أن المعاملة لا تخص الوحدة التخمينية التي يقوم عادة بتدقيق معاملاتهما ودون أن يخبر الوحدة التخمينية المختصة وحفظ أوليات الكتاب بعيدا عن أوليات المعاملة المنجزة لحين طلبها من اللجنة التحقيقية وحيث أن اللجنة التحقيقية المختصة قد ثبت لديها مسؤوليته في تمشية هذه المعاملة وإخفائه أوليات الكتاب أوصت بناء عليه بمعاقبته بعقوبة الإنذار إستنادا لأحكام (٨/م) من قانون إنضباط موظفي الدولة بموجب المحضر المؤرخ في ٢٩/١١/٢٠٠٤ (... قرار غير منشور . نقلنا عن د. عثمان سلمان غيلان ، مصدر سابق ، ص ٤٣٦ .