

كفالة حق الدفاع للموظف العام في القانون العراقي

م.د. جلال جبار عليوي الماجدي

كلية القانون-جامعة الاسراء

jalal@esraa.edu.iq

المستخلص

يعد حق الدفاع من الحقوق اللصيقة بالفرد ، وهو حق أكدته الدستور العراقي وشدد على ضرورة الالتزام به ويكون هذا الالتزام في مختلف أنواع الدعاوى الإدارية والمدنية والجزائية. وتلتزم السلطات الإدارية استناداً إلى نص المادة ١٩ من الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥ بكفالة حق الدفاع للموظف المتهم بارتكاب مخالفة لواجبات وظيفته ، ويكون هذا الالتزام امام اللجنة التحقيقية التي تتولى التحقيق معه، وان مخالفة جهة التحقيق هذه لتوفير هذا الالتزام يعطي الموظف الحق في اللجوء إلى محكمة قضاء الموظفين للمطالبة بإلغاء القرار الإداري غير المشروع. وتتعدد مظاهر هذا الحق في مرحلة التحقيق مع الموظف العام إلا أنّ أبرز مظاهره هو حق مواجهة الموظف بالتهم لمنسوبة إليه ، وأن يتاح له تنفيذ هذه التهم لنفيها، كذلك حق الموظف بالاستعانة بمحام ، وحقه في الصمت وحقه في عدم حلف اليمين. ويفتقر قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل إلى نص يلزم اللجنة التحقيقية بالالتزام بحق الدفاع عند التحقيق مع الموظف، ولكن التزم هذه اللجنة يكون استناداً إلى نص المادة ١٩ من الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥ ، وكذلك نصوص قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ المعدل التي أحالت إليها المادة ١٥ من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي النافذ.

الكلمات المفتاحية : حق الدفاع ، حق المواجهة ، الموظف العام ، محكمة قضاء الموظفين، عيب المحل، التحقيق الإداري.

Abstract

The right of defense is one of the rights that are close to the individual, a right confirmed by the Iraqi Constitution and focused the requirements to abide by it and this obligation is in various types of administrative, civil and criminal law. The administrative authorities are obliged, based on the text of Article 19 of the Iraqi Constitution of 2005, to ensure the right of defense of the employee accused of violating the duties of his job, and this obligation is before the investigative committee that investigates him, and that the violation of this investigative body to provide this obligation gives the employee the right to insert to the Staff Court of Justice to demand the cancellation of the illegal administrative decision.

The manifestations of this right are multiplied in the stage of investigation with the public employee, but its most prominent manifestation is the right of the employee to confront the charges due to him, and to be able to refute these charges to rejected them, in other hand the right of the employee to seek the assistance of a lawyer, his right to silence and his right not to swear an oath. The Iraqi State Employees and Public Sector Discipline Law No. 14 of 1991, as amended, lacks a text that obliges the Investigative Committee to abide by the right of defense when investigating the employee, but the obligation of this committee is based on the text of Article 19 of the Iraqi Constitution of 2005, as well as the provisions of the Criminal Procedure Law No. 23 of 1971 as amended, to which Article 15 of the Iraqi Law on Discipline for State Employees referred in force.

إنَّ الوظيفة العامة هي أداة الدولة لتحقيق فلسفتها في مختلف مجالات الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، إذ أنَّ للوظيفة العامة أهمية كبيرة في تحقيق الصالح العام لجميع أفراد المجتمع. وتتمارس الوظائف العامة بواسطة الموظفين الذين يشكلون العنصر البشري في إدارة المرافق العامة، فيجب عليهم أن يكونوا حريصين على تحقيق الصالح العام وإشباع حاجات الأفراد في المجتمع والسعي لتحقيق أهداف الدولة في شتى المجالات. وتتعترف التشريعات في مختلف النظم القانونية للموظف العام بعدد من المزايا المالية وغير المالية لضمان أداءه المهام المنوطة إليه بإخلاص واثقان من دون تباطؤ أو تلوؤ. ومن أهم الضمانات غير المالية المعترف بها للموظف العام هي كفالة الحق في الدفاع في مرحلة التحقيق معه عند اتهامه بارتكاب أي مخالفة لواجبات وظيفته. ويساعد توفير هذه الضمانة المهمة في إشاعة روح الطمأنينة والاستقرار والثقة لدى الموظف عند القيام بمهام وظيفته ما ينعكس بصورة إيجابية على جودة العمل الإداري الذي يقوم به كما يستتبع ذلك فائدة على صعيد المصلحة العامة، فكفالة هذا الحق ستجعل الموظف حر في اختيار الوسيلة التي يدرأ بها عن نفسه التهم المنسوبة إليه في حال كانت تلك التهم كيدية وغير صحيحة، وأنَّ في ذلك تعزيز لثقة الموظف بالسلطة الإدارية وأن هذه السلطة تعمل لتحقيق الصالح العام لا الانتقام منه أو العمل لمصالح شخصية ضيقة. كما يكون للقضاء الإداري الدور البارز في الرقابة على امتثال السلطة الإدارية في كفالة حق الدفاع عند التحقيق مع الموظف العام، ذلك الحق الذي تقره غالبية التشريعات في مختلف النظم القانونية والذي يعد ركناً رئيساً وضرورياً عند السير في إجراءات المسؤولية الانضباطية للموظف العام. ويسعى المشرع والقضاء الإداري العراقي جاهدين لإحاطة المسؤولية الانضباطية للموظف العام بعدد من الضمانات والتي من أبرزها التزام السلطة الإدارية بتوفير حق الدفاع أثناء التحقيق معه. مما سبق فإننا سوف نحاول من خلال هذا البحث بيان مفهوم حق الدفاع في التحقيق الإداري ومقوماته ودور القضاء الإداري في الرقابة على التزام السلطة الإدارية بتوفيره.

أولاً-أهمية البحث:

على الرغم مما للمسؤولية الانضباطية من أهمية تؤدي إلى ضمان التزام الموظف بعدم مخالفة واجبات وظيفته إلا أننا نجد بأن لتوفير الضمانة المتعلقة بكفالة حق الدفاع أثناء قيام السلطة الإدارية بالتحقيق مع الموظف، و نفيه للتهم المنسوبة إليه أهمية كبيرة، وذلك في حال كانت الأسباب التي دعت لتحريك إجراءات مساءلته غير صحيحة، فيكون له عند إتاحة حق الدفاع نفي التهم المنسوبة إليه والسعي لأثبات براءته بمختلف الوسائل إذ أنَّ التزام السلطة الإدارية بكفالة هذا الحق يؤدي إلى إشاعة روح الاستقرار والطمأنينة لدى الموظف العام مما يعود بالفائدة إلى المصلحة العامة. كما يكون لهذا البحث أهمية عبر تسليط الضوء على أبرز مظاهر ومقومات حق الدفاع التي يتم الاعتراف بها للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري معه. كما يكون للبحث أهمية كبيرة من حيث بيان دور القضاء الإداري في الرقابة على التزام السلطة الإدارية بهذه الضمانة المهمة، على اعتبار أن للقضاء دور بارز في الرقابة على كافة إجراءات المسؤولية الانضباطية للموظف العام.

ثانياً-اشكالية البحث

يجب أن تحرص السلطة الإدارية عند التحقيق مع الموظف العام على أن تكون نزيفة وغرضها من هذا التحقيق هو البحث عن الحقيقة والتأكد فيما إذا كان الموظف قد ارتكب الفعل المخالف لواجبات وظيفته من عدمه، وأنَّ إتاحة حق الدفاع للموظف يساعد في الوصول لتلك الحقيقة، إذ يتمكن الموظف من نفي التهم المنسوبة إليه بغير وجه حق. ونسعى في هذا البحث إلى الاجابة عما يثيره من أسئلة لعل أبرزها: (ما مفهوم حق الدفاع في إجراءات المسؤولية الانضباطية، وما دور القضاء الإداري في الرقابة على الالتزام به؟).

وكذلك الاجابة عن عدد من الأسئلة الأخرى وهي:

١ - ما مقومات حق الدفاع للموظف العام؟

٢ - ما الأساس القانوني للالتزام بحق الدفاع عند تحريك إجراءات المسؤولية الانضباطية بحق الموظف العام؟

ثالثاً: منهجية البحث:

إن المنهج المتبع في هذا البحث هو المنهج التحليلي وذلك عبر تحليل النصوص القانونية والأحكام القضائية و آراء الفقهاء المنصوص فيها على التزام السلطة الإدارية بكفالة حق الدفاع عند التحقيق مع الموظف العام المتهم بمخالفة واجباته الوظيفية، والاخذ منها بالحلول التي تنطبق في التشريع العراقي.

رابعاً-خطة البحث: على وفق المنهجية المتبعة في البحث فانه قُسم إلى مبحثين وفق الآتي:

المبحث الأول: مفهوم حق الدفاع في التحقيق الإداري .

المبحث الثاني: رقابة القضاء الإداري على التزام السلطة الإدارية بكفالة حق الدفاع.

المبحث الأول مفهوم حق الدفاع في التحقيق الإداري

يلتزم الموظف العام بعدد من الواجبات الوظيفية، تم النص على بعضها في المادة ٤ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل والبعض الآخر منها يخضع لتقدير السلطة الإدارية ، وعند مخالفته لهذه الواجبات فإنه يُعد مرتكباً مخالفة لواجبات وظيفته تستوجب تحريك إجراءات المسؤولية الانضباطية في حقه. ومن أهم الضمانات المعترف بها للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري هي كفالة حق الدفاع للموظف أمام اللجنة التحقيقية المختصة بالتحقيق مع الموظف لاستجلاء الحقيقة فيما يتعلق بارتكاب الموظف للمخالفة المنسوبة إليه من عدمه. وسوف نحاول عبر هذا المبحث أن نبين ماهية حق الدفاع وأساسه القانوني وفق الآتي:

المطلب الأول: ماهية حق الدفاع في التحقيق الإداري .

المطلب الثاني: مظاهر حق الدفاع في مرحلة التحقيق الإداري.

المطلب الأول ماهية حق الدفاع في التحقيق الإداري

إنَّ حق الدفاع هو من الصفات الفطرية للصيقة بالفرد، فنلاحظ أنَّ الفرد عندما يرى نفسه مهدداً أياً كان مصدر التهديد، فإنه يسعى لدفع ما يهدده. وأنَّ الموظف العام يتمتع بهذه الصفة الفطرية، إذ يحاول عبر توفير هذا الحق دحض ما أُثير في حقه من تهم لإثبات براءته. ويعد هذا الحق من الحقوق المعترف بها للموظف العام في جميع إجراءات المسؤولية الانضباطية، كما أنَّ غالبية التشريعات في مختلف الدول تسعى جاهدة لتكريس هذا الحق في تشريعاتها. وسوف نحاول أن نبين مفهوم حق الموظف في الدفاع عن نفسه، والأساس القانوني له وفق الآتي :

الفرع الأول: تعريف حق الدفاع في التحقيق الإداري .

الفرع الثاني: الأساس القانوني لحق الدفاع في التحقيق الإداري.

الفرع الأول تعريف حق الدفاع في التحقيق الإداري

يترك المشرع للفقه وضع التعريف المناسب لعدد من المصطلحات القانونية ومنها حق الدفاع، إذ يكفي المشرع بإيراد المصطلح القانوني، ويلزم به المخاطبين بالقاعدة القانونية من دون أن يذكر أي تعريف لذلك المصطلح.

ولعل المشرع له غاية في ذلك الا وهي إعطاء المرونة اللازمة للسلطة الإدارية تحت رقابة القضاء الإداري في تفسير النص القانوني بما يحقق المصلحة العامة. وبالعودة إلى النصوص القانونية ذات الصلة بهذا البحث نجد أنَّ المشرع العراقي لم يُعرّف الحق في الدفاع أمام جهة التحقيق الإداري أو أمام المحكمة الإدارية. ويحيط بمفهوم حق الدفاع الغموض واللبس لسببين الأول لصعوبة الفصل بين هذا الحق وبين بعض الضمانات الإجرائية الأخرى كضمانه الحياد من جهة والسبب الثاني عموميته هذا الحق (الهالي، ١٩٨٩، ١٣٨)

وقد حاول الفقه التصدي لعدم وجود تعريف لحق الدفاع بإيراد تعريفات متعددة له، فقد عرّفه البعض منهم بأنه "تمكين المتهم من أن يعرض على قاضيه حقيقة ما يراه في الواقعة المسندة إليه، ويستوي أن يكون في هذا الصدد منكرًا اقترافه للجريمة المسندة إليه أو معترفًا بها" (المرصفاوي، ١٩٧٠، ٩٠). كما عرفه جانب آخر من الفقه بأنه "الحق الذي يكفل امكانه اثبات دعوة امر دفاع موجه الى شخص ما في مواجهة الجهات القضائية الاعتيادية والاستثنائية (عبد اللطيف، ١٩٨٩، ١٠٩). بينما يرى البعض أن حق الدفاع هو حق أقره المشرع للفرد لتحقيق التوازن بين حقوق الأفراد ومصالح الدولة وانطلاقاً من هذه الرؤية تم تعريف حق الدفاع بأنه: "أن تلك المكنات المستمدة من طبيعة العلاقات الإنسانية والتي لا يملك المشرع سوى إقرارها بشكل يحقق التوازن بين حقوق الأفراد وحررياتهم وبين مصالح الدولة، وهذه المكنات تخول للخصم سواء أكان طبيعياً أو معنوياً، إثبات ادعاءاته القانونية أمام القضاء والرد على كل دفاع مضاد في ظل محاكمة عادلة يكفلها النظام القانوني" (العادلي، ١٩٩١، ٢٣). كما يذهب البعض إلى أن المقصود بحق الدفاع في إجراءات المسؤولية الانضباطية هو: "مجموعة الأنشطة التي يقوم بها المتهم أو الموظف المسؤول تأديبياً لنفي التهم أو الأفعال المنسوبة إليه" (احمد، ١٩٩١، ٢٧١).

كما يعرف هذا الحق كذلك بأنه " الامكانيات المتاحة للموظف لعرض طلباته وأسانيدها والرد على طلبات خصمه وتغنيدها اثباتاً لحق أو نفياً لتهمته على نحو يتمكن من بلوغ الحقيقة" (محسن، ٢٠١٧، ٥٤). مما سبق نجد أن حق الدفاع هو واحد سواء في التشريعات الجنائية أم المدنية أو الإدارية فهو تمكين من وجهت إليه التهم بأن يدافع عن نفسه بحرية لنفي التهم المنسوبة اليه.

إلا أننا نجد أن حق الدفاع في مرحلة التحقيق الإداري له خصوصية فهو ذو فائدة شخصية تعود على الموظف العام المتهم بارتكاب المخالفة الانضباطية، وذو فائدة عامة تعود على المجتمع من حيث أن إتاحة هذا الحق للموظف العام تشعره بالاستقرار والأمان لوجود هذه الضمانة، ما ينعكس إيجاباً على عمله فيؤديه بإتقان من دون قلق أو خوف ما يساهم في جودة العمل الإداري واستقرار سير المرفق العام بانتظام واضطراد. ونستطيع أن نقترح تعريفاً لحق الدفاع في المسؤولية الانضباطية بأنه: (حرية الموظف العام في الاستعانة بالوسائل المشروعة كافة لنفي التهم المنسوب إليه ارتكابها، ويكون له الحق في ذلك سواء في مرحلة التحقيق الإداري أو أمام المحكمة الإدارية المختصة بالنظر في الطعن على قرار العقوبة الانضباطية).

الفرع الثاني الأساس القانوني لحق الدفاع في إجراءات المسؤولية الانضباطية

يعد حق الدفاع من الحقوق المقدسة في جميع أنواع المحاكمات المدنية والجزائية والإدارية، وانطلاقاً من هذه الأهمية لهذا الحق يحرص المشرع في عدد من الدول إلى الاعتراف بالقيمة القانونية لهذا الحق. وبالعودة إلى القانون العراقي نجد أن حق الدفاع هو من الحقوق الدستورية التي أكد عليها المشرع الدستوري العراقي، فقد نصت عليه المادة (١٩) من دستور ٢٠٠٥ في الفقرة الرابعة من هذه المادة والتي نصت على أن "حق الدفاع مقدس ومكفول في جميع مراحل التحقيق والمحاكمة". كما نصت الفقرة السادسة من المادة ١٩ من دستور ٢٠٠٥ على أن: "لكل فرد الحق في أن يعامل معاملة عادلة في كافة الجهات القضائية والإدارية". أمّا عند العودة إلى قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل نجد أن المشرع لم ينص في هذا القانون على الاعتراف للموظف العام بحق الدفاع صراحةً .

وان هذا يعد نقص في هذا التشريع وذلك على اعتبار أن حق الدفاع من الحقوق الأساسية والمهمة للموظف عند السير في إجراءات المسؤولية الانضباطية ضده، إضافةً إلى أن الدستور نص صراحةً على هذا الحق وضرورة الالتزام به سواء في مرحلة التحقيق أو المحاكمة. ولكن نشير إلى أن قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ قد نص في المادة ١٥ منه في الفقرة الخامسة على أن تراعي محكمة قضاء الموظفين عند نظر الطعون قانون أصول المحاكمات الجزائية بالنسبة للمواد التي تتلاءم مع إجراءات المسؤولية الانضباطية، ونجد أن قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ المعدل قد نص على مقومات حق الدفاع في مرحلة التحقيق والمحاكمة في عدد من النصوص القانونية أبرزها المادة ١٢٣ والتي على أنه: "أ- على قاضي التحقيق أو المحقق أن يستجوب المتهم خلال ٢٤ ساعة من حضوره بعد التثبت من شخصيته وإحاطته علماً بالجريمة المنسوبة إليه وتُدون أقواله بشأنها مع بيان ما لديه من أدلة لنفيها عنه ، وله أن يعيد استجواب المتهم في ما يراه لازماً لإجلاء الحقيقة.

ب- قبل إجراء التحقيق مع المتهم يجب على قاضي التحقيق إعلام المتهم من

أولاً- إن له الحق في السكوت ولا يستنتج من ممارسه هذا الحق قرينة ضده.

ثانياً - إن له الحق في أن يتم تمثيله من قبل محامي".

مما سبق فإنّه على الرغم من أن المشرع العراقي لم ينص صراحةً على التزام جهة التحقيق الإداري المختصة بحق الدفاع إلا أننا نجد أن نصوص الدستور العراقي كفلت للموظف العام هذا الحق، كما أن إحالة المشرع لقانون أصول المحاكمات الجزائية في ضوء ما نصت عليه المادة ١٥ يشكل الأساس القانوني لكفالة حق الدفاع للموظف العام والذي يجب على جهة التحقيق الإداري الالتزام به.

المطلب الثاني مظاهر حق الدفاع في مرحله التحقيق الاداري

تتعدد المظاهر التي تلتزم بها السلطة الإدارية لكفالة حق الدفاع للموظف المتهم بارتكاب مخالفة لواجبات وظيفته، ويؤدي التزام وحرص اللجنة التحقيقية على توفير هذه المظاهر أثناء التحقيق مع الموظف إلى إشاعة روح الثقة والطمأنينة لدى الموظف إذ أن ذلك يشكل دليل واضح على نزاهة جهة التحقيق عند القيام بعملها. ونشير إلى أن أبرز مقومات حق الدفاع تم النص عليها في المواد (١٢٣) و (١٢٦) و (١٢٧) و (١٤٤) من قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ المعدل. وسوف نحاول عبر هذا المطلب إبراز أهم مظاهر حق الدفاع التي تلتزم بها اللجنة التحقيقية عند قيام المسؤولية الانضباطية للموظف العام.

الفرع الأول مواجهه الموظف بالتهم المنسوبة إليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه

من المستقر عليه أن مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه من تهم، وتمكينه من تفنيد هذه التهم ونفيها يعد من الضمانات الجوهرية في مرحلة التحقيق الإداري إذ يجب إبلاغ الموظف بما يتوفر لدى جهة التحقيق من معلومات حول الأفعال المنسوبة إليه بغية تمكينه من الدفاع عن نفسه (جعفر، حسين، ٢٠١٦، ٣٣٩).

وأن مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه من تهم يقوم على عنصرين أساسيين: الأول إعلام الموظف بكل ما يتعلق بالتهمة التي نسبت إليه، والثاني: أن يوفر للموظف حق الاطلاع على الملف التأديبي بجميع أوراقه، وبتحقيق العنصرين يتمكن الموظف من الإحاطة بالتهمة المنسوب إليه والأدلة والقرائن التي تشير إلى ارتكابه المخالفة والوقائع المشككة للتهمة مما يمكنه من إبداء دفاعه ودحض التهم (سالم، ٢٠١٩، ٢٧٣). ونشير إلى أن حق الاطلاع على الملف التأديبي يقوم على حق الموظف المتهم بالاطلاع على جميع الأوراق المتعلقة بالتحقيق بالتهمة المنسوبة إليه سواء ما يتعلق بأقوال الشهود أو ما تم تقديمه من أوراق تثبت إدانته، فيكون للموظف الحق بالاطلاع عليها (الملط، ١٩٦٧، ٦٨) ونشير إلى أن حق المواجهة يجب أن يراعى فيه أمرين جوهريين:

الأول: المواجهة السابقة على التحقيق مع الموظف والتي تتضمن إبلاغ الموظف بالتهمة المنسوبة إليه وموعد التحقيق معه والجهة التي تتولى التحقيق.

الثاني: مواجهة الموظف بعد انتهاء التحقيق معه بما ثبت في حقه من مخالفات منسوبة إليه (احمد، ١٩٩١، ٧١).

ويشترط في المواجهة أن تكون على نحو من الجدية، وتتسم بالثقة والاهتمام مما يشعر الموظف أن الإدارة جادة في معاقبته إذا ترجح عندها أن هذا الموظف قد ثبت ارتكابه لما هو منسوب إليه من مخالفات، فيكون الموظف على دراية ومعرفة تامة بخطورة الموقف فينشط للدفاع عن نفسه (سالم، ٢٠١٩، ٢٣٦). وعند العودة إلى قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل نجد أن المشرع العراقي أغفل النص صراحة على إلزام اللجنة التحقيقية التي تتولى التحقيق مع الموظف المتهم بمخالفة وإجبات وظيفته، المختصة بحق المواجهة، ولكن تم الإشارة إلى هذا الالتزام في الفقرة الثانية من المادة العاشرة من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل اذ نصت على "ان هذه الإجراءات مخالفة للمادة (١٠/ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام التي اشترطت (سماع وتدوين أقوال الموظف) مما يعني تطبيق مبدأ المواجهة في التحقيق الإداري" (مجلس الدولة، ٢٠١٨، ٤٠٣).

ونرى ضرورة إيراد نص صريح يلزم هذه جهة التحقيق الإداري بحق المواجهة لما في ذلك من أهميه في ثبوت أو نفي ارتكاب الموظف للمخالفة وضمانة لتحقيق حق الدفاع.

الفرع الثاني حق الموظف العام بالاستعانة بمحام

إن تمكين الموظف العام من الاستعانة بمحام في مرحلة التحقيق أو اثناء المحاكمة يعد من اهم التطبيقات لحق الدفاع الذي كفله الدستور العراقي في المادة ١٩ منه، وعلى الرغم من أن هذا الحق هو حق اختياري للموظف إذ أن له حق الدفاع عن نفسه بنفسه أو بواسطة محام إلا أن الاستعانة بمحام يعود بالفائدة على الموظف العام، ذلك أن الموظف قد تتولد لديه حالة من الخوف أو القلق أو التوتر، مما يستلزم الاستعانة بشخص مؤهل علمياً ومهنياً للدفاع عنه وهذا الشخص هو المحامي (الطباخ، ٢٠١٥، ٢٢٥). وأن الاستعانة بمحام من قبل الموظف من شأنها اختصار الاجراءات والسرعة في الوصول إلى الحقيقة في ضوء دور المحامي عند تنفيذ الأدلة المتوفرة ضد الموظف، وكذلك بيان الحقيقة لجهة التحقيق او المحكمة لما يمتلكه المحامي من خبره وتأهيل علمي ومهني قد يفترق له الموظف، وأيضاً عدم تمكن الموظف من الدفاع عن نفسه بصورة صحيحة نظراً لما يتعرض له من ضغوطات نفسية نتيجة المثل امام جهة التحقيق أو المحاكمة ومحاصرته بالاتهامات (سالم، ٢٠١٩، ٢٤٨). ويرى جانب من الفقه أن حق الموظف بالاستعانة بمحام يكون لغرض توفير اطمئنانه وتمكينه من رد الاتهام الموجه إليه كحق أصيل له (الملط، ١٩٦٧، ٢٧١). ونشير إلى ضرورة تطبيق هذا الحق على وفق ما يقتضيه تحقيق العدالة، إذ لا يجوز الإخلال بهذا الحق من حيث ان تمنع جهة التحقيق المحامي من الاطلاع على الملف التأديبي للموظف، كما لا يجوز أن يستخدم المحامي هذا الحق لغرض المماطلة أو التهرب من فرض العقوبة (خليفة، ٢٠٠٣، ٢٢٧). وعند العودة إلى قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل نجد أن المشرع العراقي لم ينص على حق الموظف بالاستعانة بمحام سواء في مرحلة التحقيق أمام اللجنة التحقيقية أو أمام محكمة قضاء الموظفين. ونجد أن المادة (١٥) من القانون قد اشترطت على محكمة قضاء الموظفين مراعاة أحكام قانون أصول المحاكمات الجزائية على وفق ما يتلاءم مع أحكام هذا القانون. ونلاحظ أن المادة (١٤٤) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ المعدل أنها اجبرت رئيس محكمة الجنايات على انتداب محام للدفاع عن المتهم في الجنايات أن لم يكن قد كلف محامياً للدفاع عنه. ونرى أن تقرير ذلك جاء نظراً لخطورة هذا النوع من الدعاوى والعقوبات التي قد تطال المتهم فيما لو لم يتمكن من نفي التهم المنسوبة إليه. وانطلاقاً مما سبق نوصي المشرع بضرورة إلزام اللجنة التحقيقية و محكمة قضاء الموظفين

أن تتدب محام للدفاع عن الموظف في المخالفات الجسيمة التي يكون الموظف متهم بارتكابها و تكون عقوبتها فصل الموظف أو عزله نظراً لخطورة العقوبتين واثراً على الحالة الاجتماعية للموظف العام.

الفرع الثالث حق الموظف بالصمت

على الرغم من أهمية مناقشة الموظف لجهة التحقيق في التهم والادلة والقرائن المقدمة ضده، إلا أنه للموظف التزام الصمت والذي يعد أحد مظاهر حق الدفاع. فالموظف إذا أراد الصمت وعدم الرد على الأسئلة والالتهامات الموجهة إليه فلا يجبر على الرد عليها، ويستطيع استخدام حقه في الصمت، ولا يجوز تفسير صمته على أنه قرينة ضده لمجرد تفضيله الصمت، ولا يريد الكلام (النصراوي، دت، ٤٥٠). ويشكل حق الموظف بالصمت أحد مظاهر حرية الموظف في ممارسة حق الدفاع أمام جهة التحقيق أو المحكمة المختصة (احمد، ١٩٩١، ١١٧). ويستخدم الموظف حقه في الصمت كوسيلة دفاع عن نفسه عندما يجد نفسه في حالة ضعف، نظراً لحالته النفسية أو عدم خبرته القانونية أو عدم توفر الأدلة والبراهين التي تدحض الاتهامات الموجهة إليه (خليفة، ٢٠٠٣، ٢٠١). ويؤيد ما سبق في أنَّ الموظف قد يتكلم بأقوال تؤدي إلى إدانته أثناء التحقيق خاصة بالنظر إلى حالة الخوف والقلق والتوتر، أو الخوف ومحاولة بعض أعضاء اللجنة إيقاعه في الخطأ.

ونجد أن المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل لم ينص على الحق في الصمت، وذلك على عكس ما نصت عليه المادة ١٢٦ من قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ المعدل. والتي نصت على عدم جواز إجبار المتهم على الإجابة عن الأسئلة الموجهة إليه، كما حضرت المادة ١٢٧ أي من وسائل الإكراه أو التهديد أو الاغواء أو الوعد أو الوعيد أو التأثير النفسي لإجبار الموظف على الاعتراف بارتكابه الجريمة. ونرى ضرورة تضمين قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي نصاً يعترف فيه للموظف بالحق بالصمت كأحد مظاهر حق الدفاع وعدم جواز استعمال جهة التحقق لأي وسيلة تهديد أو وعيد أو تأثير نفسي لإجباره على الاعتراف بارتكابه المخالفة. إذ أن تضمين القانون هكذا نص سيشعر الموظف بالطمأنينة وعدم القلق خاصة إذا كان في حالة خوف وقلق وضغط نفسي لمثوله أمام جهة التحقيق.

الفرع الرابع عدم تحليف الموظف المتهم اليمين

يتطلب حق الدفاع عدم جواز تحليف الموظف المتهم اليمين؛ وذلك لأنه سيكون أمام أحد خيارين: أما أن يقول الحقيقة ويؤدي ذلك لضياح حقه عند عدم أخذ جهة التحقيق بأقواله، أو أن لا يقول الحقيقة ويكون حلف اليمين مخالف لعقيدة الموظف الدينية (خليفة، ٢٠٠٣، ٢١٥). وأن تحليف الموظف اليمين يشكل إهدار لمظاهر حقه في الدفاع عن نفسه، إذ أنه عند حلف اليمين فلا تكون هناك حاجة للاستماع إلى الشهود أو الاستعانة بمحام أو أي وسيلة دفاع أخرى؛ وذلك لإقرار الموظف بارتكاب الذنب الإداري (احمد، ١٩٩١، ١٦٦). وبالعودة إلى قانون موظفي الدولة العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل نجد أن المشرع العراقي لم يشر صراحة إلى عدم جواز تحليف الموظف اليمين أثناء التحقيق أو المحاكمة.

المبحث الثاني رقابة القضاء الإداري على التزام السلطة الإدارية بكفالة حق الدفاع

للقابة القضائية أهمية كبيرة في ضمان التزام السلطة الإدارية بكفالة حق الدفاع للموظف العام؛ وذلك لأن القاضي الإداري له صلاحية إلغاء القرارات الإدارية غير المشروعة ومن ضمنها القرار بمعاينة الموظف العام الذي تم حرمانه من الحق في الدفاع عن نفسه ودرء التهم المنسوبة إليه نظراً لمخالفة السلطة الإدارية النصوص القانونية التي كفلت للموظف هذا الحق. وتباشر الرقابة القضائية على قرار العقوبة الانضباطية الذي لم يتم فيه مراعاة حق الدفاع، محكمة قضاء الموظفين وتكون قرارات هذه المحكمة قابلة للتمييز أمام المحكمة الإدارية العليا. وسوف نحاول عبر هذا المبحث أن نبين الجهات القضائية التي تباشر الرقابة على القرار الصادر بمعاينة الموظف العام وكذلك العيوب التي تشوب القرار الإداري عند عدم التزام السلطة الإدارية بتوفير حق الدفاع عند التحقيق مع الموظف العام. وفي هذا الجانب نحاول أن بحث في مطلبين:

المطلب الأول: المحاكم المختصة في نظر الطعن على قرار العقوبة المفترق للالتزام بحق الدفاع .

المطلب الثاني: عيب المحل في قرار العقوبة المفترق للالتزام بحق الدفاع.

المطلب الأول المحاكم المختصة في نظر الطعن على قرار العقوبة المفترق للالتزام بحق الدفاع

إن عدم الالتزام بحق الدفاع من قبل اللجنة التحقيقية يجعل من القرار الإداري بمعاينة الموظف العام معيباً وباطلاً ويمكن الطعن به أمام محكمة قضاء الموظفين.

وحمايةً للموظف العام فإنَّ القرار الصادر من محكمة قضاء الموظفين يكون قابلاً للتمييز أمام المحكمة الإدارية العليا. وسوف نحاول أن نبين بإيجاز ماهية هاتين الجهتين لأهميتهما في الرقابة على القرار الصادر بمعاينة الموظف بقرار مفتقر إلى توفير حق الدفاع للموظف المتهم.

الفرع الأول محكمة قضاء الموظفين

يعد من أبرز اختصاصات محكمة قضاء الموظفين النظر في القرار الصادر بمعاينة موظف عام بعقوبة تم فرضها دون وجه حق، أو سبق فرض العقوبة إغفال أو إهمال لإجراءات جوهرية يجب على السلطة الإدارية الالتزام بها. فتشترك محكمة قضاء الموظفين بالرقابة الفعالة على قرارات العقوبات الانضباطية، وكذلك إجراءات فرض العقوبة الانضباطية (راضي، ٢٠٠٧، ١٠٩). فالقرار الصادر بمعاينة موظف عام دون أن تلتزم السلطة الإدارية بإتاحة حق الدفاع عند التحقيق معه لدفع التهم المنسوبة إليه ونفيها، يكون الطعن فيه من اختصاص محكمة قضاء الموظفين. وكان يطلق على هذه المحكمة مسمى (مجلس الانضباط العام) وقد أنشئ هذا المجلس بموجب قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٤١) لسنة ١٩٢٩ وكان عبارة عن هيئة إدارية ذات اختصاص قضائي خاص بالموظفين (العاني، ٢٠٢٠، ١٥٣). وينظم عمل هذه المحكمة واختصاصاتها قانون مجلس الدولة العراقي رقم ٧١ لسنة ٢٠١٧ والذي حدد صلاحية هذه المحكمة بالرقابة على القرارات الإدارية في حال تضمن القرار الإداري واحد من العيوب الآتية:- (قانون التعديل الخامس، ٢٠١٣، البند الخامس، المادة الثانية).

"ويعد من أسباب الطعن في الأوامر والقرارات بوجه خاص ما يأتي:-

- ١- أن يتضمن الأمر أو القرار خرقاً أو مخالفة للقانون أو الأنظمة أو التعليمات أو الأنظمة الداخلية
- ٢- أن يكون الأمر أو القرار قد صدر خلافاً لقواعد الاختصاص أو معيماً في شكله أو في الإجراءات أو في محله أو سببه
- ٣- أن يتضمن الأمر أو القرار خطأ في تطبيق القوانين أو الأنظمة أو التعليمات أو الأنظمة الداخلية أو في تفسيرها أو فيه إساءة أو تعسف في استعمال السلطة أو الانحراف عنها" وتبدأ صلاحية محكمة قضاء الموظفين بعد رفض التظلم حقيقة أو حكماً أثناء المهلة المحددة في القانون. ونشير أخيراً إلى ضرورة توفر عدة شروط شكلية في القرار المعيب لكي تقرر محكمة قضاء الموظفين قبول الدعوى من الناحية الشكلية والانتقال للبحث في موضوعها والرقابة في عدم التزام السلطة الإدارية بتوفير حق الدفاع أثناء التحقيق مع الموظف العام. لذا نرى ضرورة تأهيل وتدريب الموظفين بإجراءات الدعاوى الإدارية سواء المتعلقة بشؤون الخدمة المدنية أو المتعلقة بالعقوبات الانضباطية؛ لأن ذلك يساهم في صيانة حقوقهم وتدعيمها.

الفرع الثاني المحكمة الإدارية العليا

يكون للموظف العام الطعن في قرار محكمة قضاء الموظفين في حال وجد بأن القرار الصادر لا يتضمن إنصاف له ويحتوي على مخالفة للقانون فيكون له الطعن في القرار الصادر أمام المحكمة الإدارية العليا. وقد تم إنشاء هذه المحكمة بموجب قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شورى الدولة العراقي رقم ١٧ لسنة ٢٠١٣. وقد أجاز القانون الطعن في قرارات محكمة قضاء الموظفين تمييزاً لدى المحكمة الإدارية العليا خلال مدة (٣٠) يوم من تاريخ التبليغ بقرار المحكمة (قانون التعديل الخامس، ٢٠١٣، المادة ١) وتمارس المحكمة الإدارية العليا الاختصاصات ذاتها التي تمارسها محكمة التمييز الاتحادية والتي تم النص عليها في قانون المرافعات المدنية العراقية رقم (٨٣) سنة ١٩٦٩ المعدل (قانون التعديل الخامس، ٢٠١٣، المادة ٢). مما سبق نجد أن الموظف الذي تم معاقبته بقرار إداري معيب نظراً لعدم التزام الإدارة بتوفير حق الدفاع يكون الطعن فيه أمام محكمة قضاء الموظفين بعد توفر الإجراءات الشكلية للدعوى. ولزيادة الحماية وإحقاق العدالة فإن قرار محكمة قضاء الموظفين يكون قابلاً للتمييز أمام المحكمة الإدارية العليا، أي أن للموظف حق اللجوء إلى المحكمة الإدارية العليا في حال عدم إنصافه من محكمة قضاء الموظفين أو في حال مخالفة هذه المحكمة للقانون .

المطلب الثاني عيب المل في قرار العقوبة المفتقر للالتزام بحق الدفاع

إن أبرز عيب يصيب القرار الإداري الصادر بمعاينة موظف عام لم يتم تمكينه من الدفاع عن نفسه في مرحلة التحقيق معه هو عيب المل (مخالفة القانون) فكما بينا سابقاً أن حق الدفاع هو من الحقوق الدستورية وقد نص عليه الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥ وكذلك تم النص عليه في قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ المعدل والذي اوجب قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل مراعاة احكامه في المادة (١٥) من هذا القانون في إجراءات مسؤولية الموظف العام الانضباطية.

بالتالي يكون للموظف العام عند مخالفة السلطة الإدارية في مرحلة التحقيق الإداري لإتاحة الحق بالدفاع عن نفسه لدرء التهم المنسوبة إليه الطعن بقرار العقوبة أمام محكمة قضاء الموظفين لمخالفة الإدارة عنصر المحل في القرار الإداري. وهنا نبين مفهوم هذا العيب وشروطه وحالاته:

أولاً: المحل في قرار العقوبة الانضباطية: إن المقصود بعنصر المحل في القرار الإداري أنه " الأثر الحال والمباشر للقرار الإداري على المراكز القانونية العامة أو الخاصة، فهو النتيجة التي يربتها القرار الإداري "(الحو، ٢٠٠٠ ، ١٣٢) . ويعد القرار الإداري الصادر بمعاقبة الموظف العام ولم تقم السلطة الإدارية بكفالة حق الدفاع عن نفسه معيباً في محله على اعتبار أن الإدارة خالفت ما نص عليه الدستور وقانون انضباط موظفي الدولة وما نص عليه قانون أصول المحاكمات الجزائية. ونرى مما سبق أن المحل في القرار الصادر يتمثل في تعديل المركز القانوني للموظف عند معاقبة الموظف العام بأي عقوبة انضباطية غير العزل ، كما قد يتمثل بإنهاء المركز القانوني للموظف العام في حالة معاقبة الموظف العام بعقوبة العزل. ويشترط لصحة المحل في القرار:

١- أن يكون محل القرار ممكناً: يشترط في المحل أن يكون ممكناً ولا يتضمن أي استحالة لترتيب القرار الإداري لأي أثر من الناحية القانونية أو من الناحية الواقعية، ففي حال وجود مثل هذه الاستحالة يكون المحل منعدم، والانعدام يتعلق في هذه الحالة بانعدام المركز القانوني "(الطماوي، ١٩٧٩ ، ٣٢). ويكون المحل منعدم عند قيام الموظف بالطعن على التوصيات التي قدمتها اللجنة التحقيقية التي لم تمكنه من الدفاع عن نفسه بالتالي فإن الطعن يجب أن يكون في القرار الإداري النهائي الصادر من السلطة المختصة قانوناً بإصداره وليس بالتوصيات التي تقدمها اللجنة التحقيقية.

٢- أن يكون محل القرار جائزاً قانوناً: يجب على السلطة الإدارية أن تحرص على أن يكون قرارها لا يتعارض مع القواعد القانونية أو المبادئ العامة للقانون (عبد الباسط، ١٩٩١ ، ٤٣١) وإلا فأنّ القرار يكون غير مشروع. ولذلك فإن القرار الصادر بمعاقبة الموظف العام من دون تمكينه من الدفاع عن نفسه هو قرار غير مشروع، وهو غير جائز قانوناً؛ وذلك لأن الإدارة خالفت ما نص عليه الدستور العراقي وقانون أصول المحاكمات الجزائية.

ثانياً - صور عيب المحل في القرار الإداري: يتخذ عيب المحل في القرار الإداري عدة صور نبينها فيما يأتي:

١- المخالفة المباشرة للقاعدة القانونية: تخالف السلطة الإدارية القاعدة القانونية بصورة مباشرة عند تجاهلها للقاعدة القانونية وتتصرف كأن هذه القاعدة لا وجود لها فهذه المخالفة قد تنعدها الإدارة وقد تكون غير عمدية (راضي، ٢٠٠٧ ، ٢٣٠). فالقرار الصادر بمعاقبة الموظف العام من دون أن تمكنه من الدفاع عن نفسه يتضمن مخالفة مباشرة للقاعدة القانونية؛ وذلك بتجاهل الإدارة لما نص عليه الدستور العراقي وقانون انضباط موظفي الدولة العراقي وقانون أصول المحاكمات الجزائية من ضرورة الالتزام بتوفير الوسائل التي تكفل للموظف دفاعه عن نفسه ودرء التهم المنسوبة إليه، وأن هذا التجاهل قد يكون متعمداً من قبل السلطة الإدارية وقد يكون غير متعمد.

٢- الخطأ في تفسير القاعدة القانونية: يكون الخطأ في تفسير القاعدة القانونية، عندما تفسر السلطة الإدارية النص القانوني بصورة خاطئة، أو تعطي للنص معنى لم يقصده المشرع ويكون سبب هذا التفسير الخاطئ هو الغموض في النص القانوني أو تعارضه مع نص قانوني آخر (عبد الباسط، ١٩٩١ ، ٤٣٥). ومن التطبيقات للخطأ في تفسير القاعدة القانونية قرار المحكمة الإدارية العليا بعدم صحة ماقامت به دائرة البعثات والعلاقات العامة من توجيه أسئلة للموظف والذي قام بالتوقيع على إفادته التي وصلت عن طريق البريد الإلكتروني، إذ اعتبرت المحكمة ان هذه الإجراءات تخالف نص المادة (١٠/ثانياً) والتي اشترطت تطبيق مبدأ المواجهة من حيث الاستماع إلى أقوال الموظف وليس فقط تدوين هذه الأقوال وان هذا الإخلال يستوجب إلغاء العقوبة (مجلس الدولة، ٢٠١٨ ، ٤٠٣) ونرى كذلك أن الإدارة تخطئ في تفسير القاعدة القانونية عندما تقوم بتفسير نصوص قانون انضباط موظفي الدولة التي أشارت إلى ضرورة مراعاة أحكام قانون أصول المحاكمات الجزائية تفسيراً خاطئاً فتفسر نصوص هذا القانون التي أشارت إلى حق الدفاع كالمواد (١٢٣) و (١٢٦) و (١٢٧) تفسيراً خاطئاً تكون الغاية منه التعمد في حرمان الموظف من حقه في الدفاع عن نفسه أو تقوم بإعطاء هذه النصوص تفسيراً غير التفسير الذي قصده المشرع.

ونشير أخيراً إلى أنّ الخطأ في تفسير القاعدة القانونية قد يكون مقصوداً من جانب السلطة الإدارية أو قد يكون بغير قصد (عبد الباسط، ١٩٩١ ، ٤٣٥).

٣- الخطأ في تطبيق القاعدة القانونية

إن هذه الصورة تتحقق عندما تقوم السلطة الإدارية بتطبيق القاعدة القانونية تطبيق غير صحيح وذلك كأن تطبق القاعدة في غير الحالات التي حددها المشرع ، او دون ان تتوفر الشروط التي حددها القانون(راضي، ٢٠٠٧، ٢٣٢). ونرى بأن الخطأ في تطبيق القاعدة القانونية يكون عندما تقوم السلطة الإدارية بالتقدير الخاطئ للوقائع وتقوم باغفال حق الدفاع بحجة أنها تريد ان تفرض على الموظف إحدى العقوبات (لفت النظر - الإنذار - قطع الراتب) والتي لا تستوجب التحقيق مع الموظف العام مما يؤدي إلى حرمان الموظف من حقه في الدفاع .

الخاتمة

في نهاية بحثنا الذي تناولنا فيه حق الموظف في الدفاع عن نفسه ونفي التهم المنسوبة إليه لكي يتجنب العقوبة الانضباطية، فأنا توصّلنا إلى جملة من النتائج والتوصيات نستطيع أن نبين أبرزها.

أولاً: النتائج:

- ١- إن حق الدفاع هو من الحقوق اللصيقة بالإنسان ولا يقتصر الاعتراف به بالنسبة للموظف العام على مرحلة التحقيق معه، بل يشمل كذلك الاعتراف به للموظف في مرحلة المحاكمة.
- ٢- إن حق الدفاع هو ذاته في كافة التشريعات الجنائية - المدنية والإدارية وقد افترقت هذه التشريعات لتعريف محدد وواضح لهذا الحق .
- ٣- يتمثل الأساس القانوني لحق الدفاع في العراق في المادة (١٩) من الدستور العراقي في الفقرتين الرابعة والسادسة منه.
- ٤- إن أبرز مظاهر حق الدفاع في المسؤولية الانضباطية هي:
أ - مواجهة الموظف بالتهم المنسوبة إليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه.
ب- تمكين الموظف من الدفاع عن نفسه أصالة أو بواسطة محام.
ج- عدم جواز تحليف الموظف اليمين وحقه في الصمت.
- ٥- تختص محكمة قضاء الموظفين بالنظر في الطعن على قرار العقوبة المفترق لتوفر حق الدفاع ويتم تمييز القرار أمام المحكمة الإدارية العليا أثناء مدة ٣٠ يوم من التبليغ بقرار محكمة قضاء الموظفين.
- ٦- إن أبرز عيب يصيب القرار الإداري بالعقوبة الانضباطية الذي لم يتاح فيه للموظف الدفاع عن نفسه هو عيب المحل (مخالفة القانون).
ثانياً - التوصيات
١- نوصي المشرع العراقي إلى تعديل قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ وذلك لإضافة تعريف جامع وشامل لحق الدفاع يزيل اللبس والغموض الذي يعتري هذا الحق.
- ٢- نوصي المشرع العراقي على النص صراحة في قانون موظفي الدولة والقطاع العام على مظاهر حق الدفاع وأهم الصور التي تكون على سبيل المثال لا الحصر (كحق الموظف بالاستعانة بمحام - وحق الموظف في الصمت - وحق في الاطلاع على ملفه الانضباطي - ومواجهته بالتهم المنسوبة إليه).
- ٣ - نوصي المشرع العراقي بإضافة نص إلى قانون انضباط موظفي الدولة يلزم جهة التحقيق مع الموظف ومحكمة قضاء الموظفين أن تندب محام للدفاع عن الموظف في المخالفات الجسيمة التي تكون عقوبتها عزل الموظف العام.
- ٤- نوصي القضاء الإداري بتشديد الرقابة على القرار الإداري بمعاقبة موظف عام لم تلتزم السلطة الإدارية فيه بإتاحة حق الدفاع له.
- ٥- نوصي المشرع العراقي بإضافة نص إلى قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي يحظر فيه على جهة التحقيق الإداري استعمال أي وسيلة للتهديد او الإكراه عند التحقيق مع الموظف العام.
- ٦- ندعو المشرع العراقي إلى التزام السلطة الإدارية عند استجواب الموظف لمعاقبته بإحدى العقوبات (لفت النظر - الإنذار - قطع الراتب) بأن تلتزم وتراعي وتتيح حق الدفاع للموظف العام وان تثبت ذلك.

المصادر

أولاً- الكتب

- 1-الهاللي ، احمد عبد الاله ، ١٩٨٩، المركز القانوني للمتهم في مرحلة التحقيق الابتدائي، دار النهضة العربية، القاهرة، ط١.
- 2- عبد اللطيف، احمد إبراهيم محمد ، ١٩٨٩، المسؤولية التأديبية للموظف العام في التشريع المصري، دار القلم، القاهرة.
- 3-المصرفاوي، حسن صادق ، ١٩٧٠، ضمانات المحاكمة في التشريعات العربية، مطبعة محرم بك ، الإسكندرية.

- 4-النصراوي ، سامي، دةت ، دراسة أصول المحاكمات الجزائية، ج ١ ، مطبعة دار السلام .
- 5-الطماوي، سليمان، ١٩٧٩، نظرية التعسف في استعمال السلطة، دراسة مقارنة، مطبعة عين شمس، الطبعة الثالثة، القاهرة .
- 6-الطباخ ، شريف احمد، ٢٠١٥ ، التحقيق الإداري والدعوى التأديبية ودفعها في ضوء القضاء والفقه دار الفكر والقانون ، المنصورة.
- 7-خليفة، عبد العزيز عبد المنعم، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، ط١، منشأة المعارف، الاسكندرية.
- 8- محسن، فلورانس، ٢٠١٧، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، الجامعة اللبنانية كلية الحقوق والعلوم السياسية، بيروت .
- 9-احمد، ليلي عبد الغفار، ١٩٩١، ضمانات الموظف في مرحلتي التحقيق والمحكمة التأديبية، ط١، دار المجد، الجيزة.
- 10-الحلو، ماجد راغب ، ٢٠٠٠، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، .
- 11-راضي، مازن ليلو، ٢٠٠٧، القانون الإداري، دراسة عامة، مطبعة ها وارد، العراق .
- 12-عبد الباسط، محمد علي، ١٩٩١ ، القضاء الإداري، دار الحمد ، الجيزة .
- 13-العاني، وسام صبار ، ٢٠٢٠، القضاء الإداري ، دار السنهوري بيروت.

ثانياً-الاطاريح

- 1-سالم، اسراء صلاح، ٢٠١٩ ، الاجراءات التأديبية واثرها على حقوق الموظف العام اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق ، جامعة بني سويف.
- 2-الملط، محمد جودت، ١٩٦٧ ، المسؤولية التأديبية الموظف العام، اطروحة ،دكتوراه جامعه القاهرة .
- 3-العادلي، محمود صالح محمد ، ١٩٩١، حق الدفاع أمام القضاء الجنائي، دراسة مقارنة في القانون الوضعي والفقه الاسلامي ، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة، مصر .

ثالثاً-الأبحاث المنشورة

- 1-جعفر، مهدي اياد، حسين، احمد علي، ٢٠١٦، ضمانات الموظف العام خلال التحقيق الاداري، دراسة مقارنة بحث نشر في مجله جامعه الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، المجلد الثامن، العدد ٢٩ .
- رابعاً-القرارات القضائية .

-مجلد قرارات وفتاوى مجلس الدولة العراقي، الصادر عن المكتب الفني في مجلس الدولة العراقي، العام ٢٠١٨.

خامساً-القوانين

- ١-قانون صول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ المعدل.
- ٢-قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.
- ٣-قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم ١٧ لسنة ٢٠١٣.
- ٤- قانون مجلس الدولة العراقي رقم ٧١ لسنة ٢٠١٧.