



الأثر المتبادل بين التحقيق الإداري والتحقيق الجنائي

الأثر المتبادل بين التحقيق الإداري والتحقيق الجنائي

د. غسان هادي صالح

المديرية العامة لتربية كركوك

البريد الإلكتروني Email : Ghassana12@gmail.com

الكلمات المفتاحية: الأثر المتبادل، التحقيق الإداري، التحقيق الجنائي، الجريمة التأديبية.

كيفية اقتباس البحث

صالح ، غسان هادي، الأثر المتبادل بين التحقيق الإداري والتحقيق الجنائي، مجلة مركز بابل للدراسات الانسانية، تموز ٢٠٢٤، المجلد: ١٤، العدد: ٣ .

هذا البحث من نوع الوصول المفتوح مرخص بموجب رخصة المشاع الإبداعي لحقوق التأليف والنشر (Creative Commons Attribution) تتيح فقط للآخرين تحميل البحث ومشاركته مع الآخرين بشرط نسب العمل الأصلي للمؤلف، ودون القيام بأي تعديل أو استخدامه لأغراض تجارية.

Registered في مسجلة في
ROAD

Indexed في مفهرسة في
IASJ

The mutual impact between administrative investigation and criminal investigation

Dr. Ghassan Hadi Saleh

General Directorate of Kirkuk Education

Keywords : mutual impact, administrative investigation, criminal investigation, disciplinary crime..

How To Cite This Article

Saleh, Ghassan Hadi, The mutual impact between administrative investigation and criminal investigation, Journal Of Babylon Center For Humanities Studies, July 2024, Volume:14, Issue 3.

This is an open access article under the CC BY-NC-ND license
(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)



[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Abstract

This study dealt with the mutual effect between the administrative and criminal investigations, and pointed out that the conviction of the employee does not mean that he is administratively convicted. In addition, the employee's acquittal does not prevent the administration from imposing disciplinary punishment against him. And the Iraqi legislator has made the administrative investigation evidence of the employee's conviction and did not make them irrefutable evidence of his conviction and this legislative defect must be corrected, and that the administrative investigation is completely independent of the investigation loyalty.

It became clear through the research that the relationship between the administrative investigation and the criminal investigation is independent of each other, but that does not mean separation between them. If the criminal ruling restricts the judge in relation to the occurrence of the crime and attributes it to the accused, the criminal court's ruling of acquittal is doubtful evidence of proof or accusation. This does not prevent the employee from being held accountable administratively if the act that occurred constitutes an administrative sin that requires



disciplinary punishment. This is confirmed by Article 23 of the State Employees Discipline Law No. 14 of 1991 (amended), and if the employee commits a disciplinary violation that requires referral to the criminal courts. The issuance of a criminal acquittal ruling on the employee does not prevent the administration from imposing a disciplinary penalty against him due to the different perspective of the crime in the criminal case than in the administrative law. In addition, the inclusion of the employee in the general amnesty law does not remove the disciplinary or disciplinary effects of the penalty, and the investigation is authoritative. Administrative before the criminal courts, this argument is based on the data that results from the administrative investigation that helps the court to form its conviction from the evidence it finds during the investigation, and there is nothing legally preventing it from taking the administrative investigation and considering it as presumption or evidence that helps it build a sound legal ruling, and it is wrong. To say that the administrative investigation is not among the evidence stipulated in Article 221 of the Code of Criminal Procedure No. 23 of 1971 (amended), because the evidence stated in the aforementioned article that could be the conviction or belief of the court in the ruling was not mentioned exclusively, as the legislator This evidence was not limited, as is the case in civil evidence.

المخلص:

تناولت هذه الدراسة الأثر المتبادل بين التحقيق الإداري والجنائي، وبينت بأن إدانة الموظف جزائياً لا يعني إدانته إدارياً بالإضافة إلى إن براءة الموظف جزائياً لا يمنع الإدارة من فرض عقوبة انضباطية بحقه، وذلك لاختلاف مفهوم المخالفة في نظر القانون الإداري عنه في القانون الجنائي، وإن شمول الموظف بالعمو العام لا يزيل آثار العقوبة إدارياً إلا إنها تبقى سارية بحق الموظف، وإن المشرع العراقي قد جعل من التحقيق الإداري قرينة على إدانة الموظف ولم يجعلها من الأدلة القاطعة على إدانته وهذا خلل تشريعي يجب تداركه، وإن التحقيق الإداري مستقل تماماً على التحقيق الجنائي .

اتضح من خلال البحث ان العلاقة بين التحقيق الإداري والتحقيق الجزائي مستقل كلا عن الآخر، الا ان ذلك لا يعني الانفصال بينهما، فاذا كان الحكم الجزائي يقيد القاضي فيما يتصل بوقوع الجريمة وينسبها الى المتهم الا ان قضاء المحكمة الجزائية بالبراءة يكون ادلة اثبات او اتهام محل شك، فان ذلك لا يعد مانعا عن مساءلة الموظف اداريا اذا كان ما وقع من فعل يشكل ذنبا اداريا يستوجب العقاب انضباطيا وهذا ما اكدته المادة ٢٣ من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ (المعدل)، واذا ارتكب الموظف مخالفة تأديبية تستوجب الاحالة الى

الأثر المتبادل بين التحقيق الإداري والتحقيق الجنائي

المحاكم الجزائية فان صدور حكم ببراءة الموظف جزائيا لا يمنع الادارة من فرض عقوبة انضباطية بحقه وذلك لاختلاف منظور الجريمة في الجنائي منها في القانون الاداري، بالاضافة إلى شمول الموظف بقانون العفو العام لا يزيل آثار العقوبة انضباطيا او تأديبيا، وان حجية التحقيق. الاداري امام المحاكم الجزائية فان هذه الحجة قوامها ما يسفر عن التحقيق الاداري من معطيات تساعد المحكمة على تكوين قناعتها من الادلة التي توصل اليها اثناء التحقيق، وليس هنالك ما يمنع قانونا من الاخذ بالتحقيق الاداري واعتباره قرينة أو دليلا يساعدها على بناء حكم قانوني سليم، ومن الخطأ القول بان التحقيق الاداري ليس من الأدلة التي نصت عليها المادة ٢٢١ من قانون اصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ (المعدل)، لان ما ورد بالمادة المذكورة من ادلة يمكن ان تكون قناعة او عقيدة للمحكمة في الحكم لم ترد على سبيل الحصر، حيث ان المشرع لم يحصر تلك الادلة كما هو الحال في الاثبات المدني .

المقدمة:

إن الادارة حريصة على انتظام سير المرفق الذي تديره ومن حقها ضمان استمرارية وتأدية المهام الملقاة على عاتقها، ومن هذا المنطق فان التحقيق الاداري وسيلة الادارة في التصدي للمخالفات التأديبية التي يرتكبها العاملين لديها، و إن الموظف العام قد يرتكب افعال تعتبر جريمة بنظر القانون الجنائي الا انها قد لا ترتب عقوبة ادارية كونها منفصلة عن عمله وظيفيا وقد يرتكب الموظف افعالا تعتبر جريمة وفق القانون الجنائي والقانون الإداري معا، مما يستدعي بيان الصلة بين التحقيقين الاداري والجنائي والتأثير المتبادل بينهما، وهل ان للتحقيق الاداري حجية امام المحاكم الجزائية وما هي حجية الحكم الجزائي في الجريمة التأديبية وهذا ما سنتناوله في هذه الدراسة .

•مشكلة الدراسة :-

تتلخص مشكلة الدراسة في البحث في أثر التحقيق الإداري للموظف العام على التحقيق الجنائي والدعوى الجزائية، وأثر التحقيق الجنائي على التحقيق الاداري، وهل ان إدانة الموظف إداريا يستتبعه إدانته جنائيا ؟

•فرضيات الدراسة:

- ان التحقيق الإداري يؤثر على إجراءات سير التحقيق الجنائي
- إن ادانة الموظف من خلال التحقيق الاداري لا تعني ادانته جزائيا .
- براءة الموظف اداريا لا يعني براءته جزائيا .
- براءة الموظف جزائيا لا يمنع من ادانته اداريا .





الأثر المتبادل بين التحقيق الإداري والتحقيق الجنائي

• أهمية الدراسة

للدراسة أهمية كبيرة في بيان دور التحقيق الإداري للموظف العام على سير التحقيق الجنائي، وبيان مدى اعتماد التحقيق الجنائي على مجريات التحقيق الإداري، وبيان مدى الارتباط بين التحقيقين الإداري والجنائي.

• أهداف الدراسة :-

تهدف الدراسة في البحث في التحقيق الإداري وبيان أهدافه واثاره على التحقيق الجنائي في الجرائم المعاقب عليها وفق قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ (المعدل) وقانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ (المعدل).

• المخطط الهيكلي :-

سيتم تقسيم هذه الدراسة الى مبحث ثلاث مطالب :-

المبحث الأول :- الأثر المتبادل بين التحقيق الإداري والتحقيق الجنائي

المطلب الأول :- مدى الترابط بين المسئوليتين الجنائية والإدارية .

المطلب الثاني :- أثر الحكم الجزائي على التحقيق الإداري .

المطلب الثالث :- حجية التحقيق الإداري أمام المحاكم الجزائية .

المبحث الأول

الأثر المتبادل بين التحقيق الإداري والتحقيق الجنائي

تحرص المؤسسات العامة في الدولة، وبعض النظر عن طبيعتها الى سواء كانت وزارة او محافظة او قضاء او ناحية أو جهة غير مرتبطة بوزارة الى تقديم افضل الخدمات الى المواطنين، على شرط ان يتم تقديم هذه الخدمات وفق مبدأ المشروعية بأبهى صورها، مما يحق قيام الدولة القانونية وبالتالي رفع الأداء الوظيفي للموظفين العاملين مما يساعد بصورة ايجابية الى زيادة فاعلية الخدمة المقدمة للمواطن بصورة خاصة وللدولة بصورة عامة، الا ان العاملين بهذه المؤسسات هم ما يطلق عليهم اسم الموظف، ولقد تناولت قوانين الدول والفقهاء والقضاء العديد من التعريفات للموظف العام، والموظف العام (بصفة عامة) هو المنوط به العمل نحو تسيير المرفق العام الذي يعمل بانتظام واطراد، ويعرف الموظف العام بصورة عامة بأنه "الشخص الذي يناط به العمل بإحدى وظائف الدولة العامة سواء كان هذا الموظف مستخدم حكومي ام لا، وسواء كان يعمل مقابل راتب او بدون راتب، فالشرط الأساس لصفة الموظف أن تكون في نطاق شؤون الدولة " (١).



ولقد عرف قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١١٤ لسنة ١٩٩١ (المعدل)، الموظف بانه " كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة الغير مرتبطة بوزارة"^(٢).

لذا فان الموظف هو من كان ضمن الملاك الدائم او المؤقت والذي كلف بالقيام بعمل بمؤسسة عامة، فاذا ما ارتكب هذا الموظف أي مخالفة اذا تقديمه الخدمة الى المواطن مخالفة يعاقب عليها القانون سواء قانون انضباط موظفي الدولة (وهو القانون الذي يحكم الوظيفة العامة)، أو قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ (المعدل) وغيرها من القوانين العقابية، فان هذا الفعل يعد جريمة يجب محاسبة الموظف وفق احكام القانون.

إن الفقرة (ثالثاً) من المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة قد الزامت اذا رأته الفعل الذي احيل عليه الموظف يشكل جريمة ناشئة عن وظيفته أو بسببها فيجب أن توصي باحالته الى المحاكم، وذلك لأن الجريمة التي ادين الموظف بها تعتبر جريمة جنائية فلا يمكن للادارة السكوت عن الموظف عن اكتشاف الفعل والا كانت الادارة متواطئة مع الموظف المخل بالقانون، لذا فان احالة الموظف على القضاء تستوجب ادانته إداريا عن طريق مجلس تحقيقي مشكل وفق قانون انضباط موظفي الدولة، وان الاحالة الى المحاكم قد تكون اثناء تشكيل المجلس التحقيقي وذلك لان الفعل المرتكب يستوجب اظهار البراءة من عدمها عن طريق او بعد اكمال المجلس التحقيقي لثبوت التهمة المنسوبة للموظف، وستناول مدى حجية الحكم الجنائي امام جهة الادارة، ومدى حجية التحقيق الاداري امام القضاء وحسب الاتي :-

المطلب الأول

مدى الترابط بين المسئوليتين الجنائية والادارية

ان الاخطاء التي ممكن ان تصدر من الموظف يمكن حصرها بالاتي :

- ١ - ان يكون الخطأ الذي ارتكبه الموظف هو عبارة عن جريمة جنائية فقط ولا يشكل مخالفة ادارية، كما لو ارتكب جريمة قتل انسان مثلا
- ٢ - ان يكون فعل الموظف يمثل مخالفة تأديبية فقط ولا يشكل جريمة جنائية، كما في حالة غياب الموظف.
- ٣ - ان يكون فعل الموظف مزيج بين العقوبة الجنائية والمخالفة التأديبية، كجريمة التزوير والرشوة وخيانة الأمانة والاختلاس.

نستخلص مما سبق فرضيتين سندرسها في الفرعين الآتيين :-

الفرع الأول

عدم وجود ارتباط بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية

حيث ان قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٩٩ (المعدل) أحتوى الكثير من الجرائم التي ارتكبت من قبل الموظف اثناء تأدية وظيفته، فاذا ارتكب الموظف احدى هذه الجرائم فان ذلك لا يحول دون مسائلته انضباطيا عما نسب اليه وذلك لوجود ارتباط بين المسئولين، ومثال ذلك ما نصت عليه المادة ٣٣٠ من قانون العقوبات العراقي (يعاقب بالحبس كل موظف او مكلف بخدمة عامة امتنع بغير حق عن اداء عمل من اعمال وظيفته او اخل بواجب من واجباتها نتيجة لرجاء أو توصية او وساطة او لسبب غير مشروع) .

في هذه الحالة يجب على اللجنة التحقيقية أن توصي بفرض عقوبة انضباطية مع استمرار حالته الى المحكمة، دون انتظار نتيجة المحكمة الجزائية .

وترى المحكمة الادارية العليا في مصر بان " المخالفة التأديبية اساسها تهمة قائمة بذاتها ومستقلة عن التهمة الجنائية، قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته ومقتضياتها او كرامتها، اما الجريمة الجنائية فهي خروج الموظف على المجتمع فيما : القوانين الجنائية وهذا الاستقلال قائم حتى ولو كان هنالك ارتباط بين الجريمتين"^(٣) .

ومن هنا يتبين من أن الادارة غير ملزمة بانتظار نتيجة الدعوى الجنائية لترتب على ذلك اخضاع الموظف للمساءلة التأديبية واذا شاعت الادارة ان تترتب في فرض العقوبة الجنائية فلا يوجد ما يمنع ذلك، وقد يكون ذلك من قبيل حسن الادارة، وقد تتعجل الادارة في محاكمته تأديبيا اذا وجدت مصلحة في ذلك^(٤).

ويعود استقلال العقوبة التأديبية عن المسؤولية الجنائية، لأن المخالفات التأديبية لم تحصر قانونا، ويعود تقدير كون الفعل يمثل جريمة من عدمه الى السلطة التقديرية الى اللجان التحقيقية، وبالشكل الذي يحقق المصلحة العامة، وهي التي تقدر فيما على الادارة ان تنتظر نتيجة التحقيق من عدمه.

ففي بعض الجرائم ترى الادارة بان بقاء الموظف في وظيفته يشكل خطر على المصلحة العامة مما يستوجب اقصائه من الوظيفة بغض النظر عن ما ستؤول إليه العقوبة الجنائية .

وفي قرار للمحكمة الإدارية العليا في مصر من انه ليس ثمة الزام على الادارة بانتظار المحاكمة ونتيجتها وذلك كله مردود الى اصل مقرر هو اختلاف الوضع من الجانبين الاداري والجنائي وما استتبعه من استقلال الجريمة الادارية 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 قصاص المجرم لحماية المجتمع^(٥).

لا بل أن محكمة القضاء الاداري قد ذهبت الى ابعد من ذلك عندما اجازت للادارة معاقبة الموظف حتى بعد الحكم ببراءته من الجريمة التي احيل بها المحكمة بقولها اذا استبان من التحقيق تهاون المدعي وتفريطه وما يقطع بتعمده الاستهتار بواجباته اندفع ما يتذرع به المدعي من ان براءة ساحته من تهمة السرقة كان ينبغي ان تنعكس على سند الجزاء التأديبي^(٦).

الفرع الثاني

ارتباط المسؤولية الجزائية والمسؤولية التأديبية ولا يمكن الفصل بينهما

ان جانب كبير من الفقه والقضاء يسلم باستقلال مجال كل من المسئوليتين الجنائية والتأديبية عن ذات الفعل ومع هذا استقر العمل على وفق اجراءات التأديب بالنسبة الى كل موظف يحال الى المحكمة الجنائية انتظارا إلى نتيجة هذه المحاكمة، فإذا ما حكم على الموظف بعقوبة جنائية او جريمة مخلة بالشرف، يكتفي بالجريمة المترتبة على هذا الجزاء وهو الفعل، والا نظر في امره ووقع عليه العقوبة التأديبية في ضوء ما يسفر عنه التحقيق والمحاكمة الجنائية^(٧).

وهناك من يرى انه في الحالة التي تخطر فيها الادارة العامة بالواقعة فان لجهة الادارة اما ايقاف التحقيق الاداري او الاستمرار فيه وتوقيع الجزاء التأديبي على الموظف، واما في حالة اخطار النيابة العامة بالموافقة والتحقيق فيها فان على جهة الادارة ايقاف التحقيق الى نتيجة المحاكمة الجنائية^(٨)، أما في ظل قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١١١ لسنة ١٩٩١ (المعدل) فان المادة ٢٣ من القانون لم تعلق فرض العقوبة الانضباطية بحق الموظف المخالف على نتيجة المحاكمة الجزائية، اذ ان براءة الموظف او الافراج عنه من قبل المحكمة الجزائية عن الفعل المحال عليه لا يحول دون فرض العقوبة العقوبات المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة وفي هذه الحالة فإن اللجنة التحقيقية تستمر بتحقيقاتها ولا توصي بفرض احدى العقوبات المقررة التي اتخذت توصياتها بإحالتها الى المحاكم المختصة، الا انه هنالك حالات استثنائية تتعارض فيها البراءة بحكم جنائي مع الادانة انضباطيا، ونعني بهذه الحالة انتفاء الواقعة التي كانت محلا للإحالة الى المحاكم الجنائية ومحلا بالإدانة الانضباطية او التأديبية كما لو وجه الاتهام بالسرقة او افشاء السر او التعدي على رؤسائه وصدر الحكم الجنائي بتبرئته، ففي هذه الحالة يقوم التعارض بين الحكم الجنائي والحكم التأديبي، ولا بد من احترام حجية الحكم الجنائي وإهدار قرار الحكم التأديبي^(٩). ولكن هل يجوز للإدارة وقف اجراءات التحقيق الاداري لحين الفصل في القضية الجزائية، في الواقع العملي لا يوجد الزام لجهة الادارة



في التوقف عن اجراء التحقيق الاداري مع الموظف انتظارا الى نتيجة المحاكمة عن الجريمة المحال اليها، الا اذا هي رأّت ذلك، الا انه من ضرورات العدالة ان توقف الادارة اجراءاتها اذا كانت الجريمة منسوبة الى الموظف من الجرائم التي يتطلب التوصل الى حقيقتها تحقيقا معمقا ومن اجهزة تحقيقية مختصة، فاذا كان الفعل الذي يتوجب اثباته والمسند الى الموظف هو ذاته التي تركز عليه الادارة في معاقبة الموظف كما لو كانت الجريمة المنسوبة اليه هي جريمة الرشوة، اذا ان الادارة ويوسائلها المعتادة قد لا تستطيع التوصل الى اثبات ارتكاب الموظف لهذا الفعل وبالتالي يتطلب عدم احالته الى التحقيق الاداري، اذ قد ينتهي التحقيق الجنائي الى براءة الموظف مما نسب اليه .

الا ان قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ (المعدل) قد حسم الامر نهائيا ولم يـ مجال للادارة في تبني هذا الخيار، اذ ان براءة الموظف أو الافراج عن الفعل المحال من اجله الى المحاكم المختصة لا يحول دون فرض احدي العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون.

المطلب الثاني

أثر الحكم الجزائي على التحقيق الإداري

إن القضاء الجنائي هو المختص بإثبات او نفي المسؤولية الجنائية عن الافعال التي تكون جرائم جنائية ومتى قضى في هذه الافعال بحكم نهائي حائز لقوة الأمر المقضي فيه فلا يجوز للمحكمة التأديبية وهي بصدد التعرض للجانب التأديبي عن هذه الأفعال أن تعاود البحث أو عدم ثبوتها احتراماً لحجية الاحكام^(١٠)، ومن ثم اذا انتهى الحكم الجنائي التي ثبوت الواقعة في حق الطاعن الأمر الذي لا يجوز معه معاودة مناقشتها عند محاكمته تأديبياً وتضحى الواقعة الثابتة في حقه بيقين، ولا يجد به نفعا محاولة التنصل منها بما قدمته من مستندات او دفاع او مناقشة ما انتهى اليه الحكم الجنائي من ثبوت الجريمة التي تشكل مخالف تأديبية في حقه بل يتعين التسليم بما قضى به الحكم الجنائي ومجازاة الطاعن عن هذا الاساس^(١١).

واذا كان هنالك استقلال يتمتع به الحكم الجنائي عن الجزاء التأديبي فان هذا الاستقلال لا يعني الفصل التام بينهما في احوال أخرى يصبح فيها للحكم الجنائي حجية في مواجهة سلطة التأديب، اذ ان صدور الحكم على الموظف بالحبس او السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف يستتبعه الفصل من الوظيفة بحكم القانون مدة بقائه بالسجن وذلك اعتبارا من تاريخ صدور الحكم عليه^(١٢).

الأثر المتبادل بين التحقيق الإداري والتحقيق الجنائي

اما اذا حكم عليه عن جنائية ناشئة عن وظيفته او ارتكبتها بصفته الرسمية فانه يستوجب عزله من الوظيفة^(١٣).

والادارة في هذه الحالة لا تملك سلطة تغيير الاثر الذي يتركه الحكم الجنائي على الوضع الوظيفي للموظف، وجاء في قرار لمجلس شورى الدولة من ان القانون حدد معنى الفصل والأثر المترتب عليه قنص في المادة (٨/ثانياً ب) من قانون انضباط موظفي الدولة، بان يكون فصل الموظف مدة بقائه في السجن اذا حكم عليه عن جريمة مخلة بالشرف وبمقتضى هذا النص تولى المشرع تحديد اثر عقوبة الفصل المؤقت فلا يجوز للإدارة ان تغير الأثر إلى تحية الموظف عن الوظيفة بصورة دائمية^(١٤).

وترى المحكمة الادارية العليا في مصر بان الحكم الجنائي يقيد القاضي الاداري فيما يتصل بوقوع الجريمة ونسبتها الى المتهم وهذه الحجية لا تبقى الا للأحكام النهائية الفاصلة في موضوع الجنائية دون غيرها الذي يحوز الحجية هو منطوق الحكم، والاسباب الجوهرية وثيقة الصلة بالمنطوق دون تقييد القاضي الاداري بالتكليف لهذه الوقائع، اذ ان المسألة الادارية تبحث في مسائل اخلال الموظف بواجبات الوظيفة العامة وما تفرضه عليه من واجبات ومسؤوليات حسبما يستخلص من مجموع التحقيقات، اما المحاكم الجنائية فهي تنفرد بنظام قانوني قوامه ثبات ارتكاب المتهم جريمة من الجرائم الموصوفة في القانون - مؤدى ذلك الى قضاء المحكمة الجنائية بالبراءة لكون ادلة الثبوت او الاتهام محل شك لا يعد مانعا من مساءلة المتهم اداريا اذا كان ما وقع من افعال يشكل ذنبا اداريا يحرك مسؤوليته التأديبية^(١٥).

ومن هنا يتبين أن صدور حكم من المحكمة الجزائية براءة الموظف او الافراج عنه لعدم كفاية الادلة المتحصلة هذه عن الجريمة التي احيل بموجبها لا يحول دون وقوع الجزاء التأديبي او الانضباطي عليه من قبل الجهة الادارية وذلك لاختلاف الدعويين التأديبية والجنائية في الموضوع والسبب الخصوم مما لا يمكن معه ان يحوز القضاء في احدهما قوة الشيء المحكوم فيه بالنسبة للأخرى وهذا ما ذهب اليه المحكمة الإدارية العليا في حكم لها^(١٦).

وتأتي سلطة الادارة في ايقاع العقوبة التأديبية بحق الموظف حتى مع الحكم ببراءته او الافراج عنه، من ان سلطتها التأديبية ليس محلها ان يكون الفعل المنسوب الى الموظف يشكل جريمة أو لا يشكل، وانما يكفي ان ترى الادارة ان الفعل يسيء الى سمعة الموظف أو يخل بسلوكه الوظيفي، ولكن متى يتوجب على الادارة سحب قرارها التأديبي ؟



هنالك من يرى بأنه يتوجب على الإدارة سحب القرار التأديبي اذا صدر الحكم ببراءة الموظف من الواقعة المنسوبة اليه ؟ ففي هذه الحالة يكون للحكم الجنائي حجية مطلقة في مواجهة المسؤولية التأديبية،

كما لو كانت الواقعة التي نسبت إلى الموظف لم تحدث اصلا او حدثت بفعل فاعل آخر أو حصلت من الموظف نفسه ولكنه في حالة من حالات الاباحة^(١٧).

ويمكن السؤال عن اثر العفو العام على الجريمة التأديبية ؟

إن العفو العام لا يسري الا على الافعال الجرمية ولا يمتد اثره الى الجريمة التأديبية، على اعتبار ان قرار التأديب هو قرار اداري وليس حكم جزائي وبهذا قضت محكمة استئناف القادسية بصفتها التمييزية ((ان الافعال الجرمية التي ارتكبت من قبلهم مشمولة بقانون العفو العام وان الصفة الجرمية التي تعلقت بهم، نتيجة ارتكاب الجريمة تزول بشمولهم بقانون العفو العام، ولكن مسالة شمولهم بقانون العفو العام لا يلغي الاثار التأديبية او الانضباطية نتيجة ارتكابهم الفعل الجرمي))^(١٨).

وفي قرار "آخر ان ارتكاب الموظف اثما اداريا نتيجة اخلاله بواجبات وظيفته ولا يعتبر قد ارتكب جرما جنائيا يعاقب عليه قانون العقوبات او القوانين العقابية الأخرى وبالتالي لا يوجد أي أثر لقانون العفو على الجانب التأديبي او الانضباطي الا اذا وجد نص خاص وواضح في قانون العفو العام ينص صراحة بذلك ولا يوجد مثل هذا النص في قانون العفو العام ٢٠٠٨" ^(١٩).

نستخلص مما سبق بانه اذا ارتكب الموظف مخالفة تأديبية تستوجب الاحالة الى المحاكم الجزائية فان صدور حكم ببراءة الموظف جزائيا لا يمنع الادارة من فرض عقوبة انضباطية بحقه وذلك لاختلاف منظور الجريمة في الجنائي منها في القانون الاداري، بالإضافة الى شمول الموظف بقانون العفو العام لا يزيل اثار العقوبة انضباطيا او تأديبيا

المطلب الثالث

حجية التحقيق الإداري أمام المحاكم الجزائية

سبق وان بينا بانه يمكن للجنة التحقيق ان تواصل اجراء التحقيق الاداري بحق الموظف المحال عليها حتى في الحالة التي يشكل فيها فعله جريمة، ويمكن لها ان توصي بفرض احدى العقوبات المقررة بحقه دون ان تعلق ذلك على نتيجة الحكم الجنائي.

بالرغم من وجود تقارب بين الجزاء التأديبي والعقوبة الجنائية في ان كلاهما يهدف الى عقاب السلوك المعيب، الا انهما يختلف في مضمونها فالعقوبة الجنائية مضمونها غرامة مالية او عقوبة سالبة للحرية، اما الجزاء التأديبي فمضمونه حرمان من ميزة من مزايا الوظيفة، كما

الأثر المتبادل بين التحقيق الإداري والتحقيق الجنائي

يختلفان من حيث جهة الاصدار، وقد ظهرت عدة آراء في الفقه الاداري حول أوجه التشابه ومظاهر الاختلاف بين الجزاء التأديبي والعقوبة الجنائية من حيث طبيعة التكيف لكل منهما، فظهر اتجاه يرى وجود أوجه التشابه بينهما في حين يرى اتجاه آخر وجود مظاهر اختلاف بينهما، في حين ذهب آخرون الى القول بان الاختلاف بين النظامين التأديبي والجنائي هو اختلاف في الدرجة وليس في الطبيعة^(٢٠).

فاذا اجرت اللجنة تحقيقها واوصت بفرض العقوبات الانضباطية بحقه، فما اثر التحقيق الذي اجرته على احالة الموظف الى المحكمة المختصة، اي بمعنى هل ان محكمة التحقيق المختصة تعتمد على مقررات اللجنة التحقيقية الادارية دليلا عند الادانة ؟ لقد اعتادت محاكم التحقيق المختصة عندما يتعلق الأمر بجريمة مرتكبة من قبل موظف اثناء تأدية وظيفته ان تطلب من دائرته ارسال نسخة من التحقيق الاداري الذي اجرته مع الأوراق التحقيقية . وقبل البحث في حجية التحقيق الاداري لدى المحكمة المختصة التي تجري التحقيق مع الموظف المحال عليها لا بد وان تطرق الى موقف الفقه والقضاء من طبيعة العقاب الجنائي والتأديبي .

إن الفقيه الفرنسي (جيز) يرى ان الغرض من السلطة التأديبية ينحصر في مدى تحسين سير المرفق العام عن طريق توقيع العقوبة على الموظف، أو طرده من الخدمة مؤقتاً أو بصورة نهائية، ففكرة العقاب بناء على العدالة لا توجد اطلاقاً واذا وجدت فبطريقة ثانوية^(٢١). ويرى العميد (دوجي) ان العقاب التأديبي يعد من حيث اساسه عقاب جنائي لان كلا العقابين يستند الى سلطة الدولة

أما الفقيه (فالين) فيرى أن كلا القانونين يستهدف تحقيق احترام القواعد المنظمة لجماعة ما عن طريق العقاب والارهاب، فالتأديب الاداري يرمي الى تحقيق غرض مواز لأهداف قانون العقوبات وتأمين النظام داخل نطاق جماعة منظمة معينة، وكل جماعة منظمة من حقها أن تعاقب الخارجين على النظام من اعضائها^(٢٢).

اما القضاء المتمثل بقضاء المحكمة الادارية العليا المصرية فقد قضت بانه لا تطابق بين نطاق الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية، فالمحكمة التأديبية لها مجالها الخاص لاختلاف طبيعتها عن المحاكمة الجنائية، الأولى قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته، وخروجه على مقتضياتها، فهي متعددة الصور ونطاقها غير محدود، وهي بمثابة تعتبر ذات كيان مستقل عن الاتهام الجنائي الذي يستند الى جرائم و عقوبات محدودة ومن ثم فان الفعل الواحد، كما يشكل جريمة من جرائم القانون العام، يمكن ان يتمخض في ذات الوقت عن مخالفات تأديبية وذنوب



إدارية يرتب القانون الإداري الجزاء عليها، وسبق لهذه المحكمة وان قضت بان الذنب التأديبي يختلف عن الجريمة في انه لا يخضع لقاعدة لا جريمة بغير نص (وانما يجوز لمن يملك قانونا سلطة تأديبية ان يرى من اي عمل ايجابي او سلبي يقع من الموظف عند ممارسة مجال وظيفته ذنبا تأديبيا اذا كان لا يتفق وواجبات الوظيفة)^(٢٣).

ومن هذا يتضح أن الجريمة التأديبية قوامها مخالفة الموظف لواجبات الوظيفة او مقتضياتها او لكرامة الوظيفة على اعتبار ان الموظف ملزم بالمحافظة على كرامة الوظيفة العامة والابتعاد عن كل ما من شأنه المساس بالاحترام اللازم لها سواء أكان ذلك اثناء اداء وظيفته او خارج اوقات الدوام الرسمي .

بينما الجريمة الجنائية هي خروج المتهم على المجتمع فيما ينهي عنه قانون العقوبات او القوانين الجزائية أو تام ربه، والاستقلال بين الجريمتين قائم حتما ولو كان ثمة ارتباط بين الجريمتين .

إن التحقيق الإداري تجريه جهة الادارة مع الموظف الذي ترى انه ارتكب ما يمس كرامة الوظيفة او اخلاله بواجباته او اهماله بها وان من يتولى التحقيق معه هم موظفين من جهة الادارة التي يعمل فيها وبارجراءات تختلف عما هو متبع امام المحاكم المختصة، وان جل ما يتوصل اليه التحقيق الإداري هو اعلان مسؤولية الموظف عن الفعل المرتكب ومن ثم البناء بفرض احدى العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة وعلى اساس السلطة التقديرية للادارة، ومهما كانت قوة أو ضعف الادلة التي توصل اليها التحقيق.

إن وسائل الاثبات التي تلجأ اليها الادارة من اجل التوصل الى نسبة الفعل الى الموظف لا تخلو من احدى وسائل الاثبات التي يبني عليها الحكم الجزائي، والمتمثلة باقرار الموظف على نفسه بأنه ارتكب الفعل المسند اليه وان هنالك شهادات عيانية تثبت وقوع الفعل منه سواء كان هذا السلوك ايجابيا ام سلبي كما ان التقارير والمحاضر الرسمية التي تثبت حصول الواقعة المنسوبة اليه هي احدى الأدلة التي يمكن للادارة ان تبني عليها قرارها بمعاقبة الموظف اصف الى ذلك ما يحصل من التفتيش وما يسفر عن ضبط الاوراق او مواد تؤكد صلتها بما نسب اليه اما الحالة التي يتعذر فيها على الادارة تحديد مسؤولية الموظف اذا كانت المسألة فنية فانه لا يوجد ما يمنعها من اللجوء الى خبرة المختصين، الا ان وسائل وطرق التحقيق في تلك الادلة لا يمكن ان تقارن فيما هو عليه التحقيق الجنائي لأن المحقق الجنائي يمتلك مهارة اعلى في التعامل مع هذه الادلة قياسا الى نظرة المحقق الإداري الذي يكتفي بتوجيه اسئلة بسيطة ومباشرة وان ادوات المحقق الجنائي تتلخص في ثلاث انواع هي: المعلومات والاستجابات والوسائل

الأثر المتبادل بين التحقيق الإداري والتحقيق الجنائي

الفنية، وان مزاجية المحقق لهذه الامور بنسب متفاوتة في مراحل التحقيق من الممكن ان تقود الى اثبات التهمة ضد المتهم^(٢٤).

لدراسة حجية التحقيق الاداري يتطلب البحث فيه في مرحلة التحقيق والمحاكمة وحسب التقسيم الآتي :

الفرع الاول

حجية التحقيق الإداري في مرحلة التحقيق

إن الفقرة (ثالثاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ (المعدل)، قد الزم اللجان التحقيقية بان توصي بإحالة الموظف الى المحاكم المختصة اذا رأت ان فعله يشكل جريمة نشأت عن وظيفته او ارتكبتها بصفته الرسمية، وبهذا فان التحقيق الاداري يعتبر المدخل للتحقيق الذي ستجريه الجهة التحقيقية، الا انه لا يعد حجة ملزمة لجهة التحقيق الجزائي ان التهمة الموجهة الى الموظفة لا تدعمها ادلة تكفي لاحالته الى المحاكم المختصة^(٢٥). اي بمعنى ان التحقيق الاداري لا يبنى عليه قرار احالة مستوفي لشروطه القانونية وهي ان تكون الادلة متوفرة في القضية كافية للاحالة وان لم تكن كافية للادانة لان تقدير مدى كفاية الادلة هي مسالة خاضعة لتقدير محكمة الموضوع، ان الادانة في حالات قد تجد محكمة التحقيق ان ما ورد بافادات الشهود الذي استمعت اليهم اللجنة التحقيقية ما يعينها على التوصل الى الحقيقة وعليها في هذه الحالة دعوتهم للاستماع الى شهاداتهم امامها دون الاعتماد على افادوا به في الأوراق التحقيق الاداري.

وليس من المحذور أن يكون التحقيق الاداري فرصة للظهور بمظهر الدليل الذي يصلح أن تستمد من المحكمة قناعتها في احالة المتهم الى المحكمة المختصة، اما بشأن موضوعه في اعتباره دليلاً للادانة فسيكون موضوع البحث في الفرع الثاني .

إن ما يذهب الى القول بان التحقيق الاداري الذي تجرته دوائر الدولة لا يرقى الى دليل يعزز قناعة المحكمة تجاه الادانة والافراج^(٢٦) قول تعوزه الدقة اذ ان محكمة التمييز الاتحادية وفي قرارات لها (ستعرضها في الفرع الثاني من هذه الدراسة) اعتبرت التحقيق الاداري الذي اجري مع المتهم دليل من ادلة الادانة .

ان ما يوجه إلى اللجان التحقيقية من هو هذا التلكؤ في السعي لتبني اجراءات تحقيقية توصلها الى الادلة الكافية التي تحتم على المحكمة الاخذ بها والبناء عليها سواء كان ذلك في مرحلة التحقيق او المحاكمة ولا زالت تقارير اللجان التحقيقية تمتاز بالبساطة والمباشرة دون



التعمق وكثير ما تعتبر هذه اللجان تقديم الدليل على ارتكاب الجريمة من قبل الموظف هي مهمة الجهات التحقيقية دون ان تساهم بجزء يسير في تهيئة دليل يكون بابا للولوج الى القضية برمتها. وما يؤخذ على قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ (المعدل) انه لم ينص على اعتبار التحقيق الاداري الذي تجريه الادارة له قوة الدليل مثلما فعل المشرع في احوال كثيرة. ونجد ان التحقيق الاداري الذي تجريه الادارة مع الموظف هو الاقرب الى الوقائع التي يجري التحقيق عنها، كما ان الادارة تحت يدها المستندات التي تعتبر دليلا رسميا اذا كانت الجريمة المنسوبة اليه ذات علاقة بها، الا ان ضعف الامكانيات التحقيقية في الجهات الادارية قد ادى الى صعوبة اثبات الجريمة المرتكبة من قبل الموظف، وهذا يبدو جليا في جرائم الفساد الاداري والمالي .

اما في الحالة التي يخلو فيها التحقيق الاداري من ادلة كافية لاثبات الفعل الجنائي على الموظف، ففي حالات لا يعتد به ولا يترك اثرا على مجريات التحقيق وعلى محكمة التحقيق المختصة ان تتولى البحث عن ادلة مقنعة لنفي او اثبات الفعل المسند اليه .

الفرع الثاني

حجية التحقيق الإداري في مرحلة المحاكمة

إذا وجد القاضي بعد اكمال التحقيق الاداري ان الادلة تكفي لاحالة المتهم فيصدر قرار باحالته المتهم مؤقتا مع بيان اسباب ذلك^(٢٧). الى المحكمة المختصة، اما اذا كانت الادلة لا تكفي لاحالته فيصدر قرار بالافراج عنه وعلق الدعوى

إن سبب الاحالة الى المحاكم المختصة هو كفاية الادلة التي تحصلت في مرحلة التحقيق الابتدائي وقد يكون من بين تلك الادلة نتائج التحقيق الاداري مع ادلة اخرى وجدت فيها المحكمة قناعتها بارتكاب المتهم للجريمة المنسوبة اليه .

وان المحكمة تحكم بالتهمة بناء على قناعتها التي تكونت لديها من الادلة التي ضمنتها القضية والتي قد توجد في بعضها دون البعض الاخر، مما يعينها الى تكوين هذه القناعة والمتمثلة باقرار وشهادة الشهود ومحاضر التحقيق والمحاضر والكشوف الرسمية وتقارير الخبراء والقرائن والادلة الأخرى المقررة قانونا^(٢٨).

والتحقيق الاداري الذي تضمنه اوراق القضية لا يجوز هدره اذا ما تضمن دليلا قانونينا يثبت التهمة او ينفيتها، كان تكون تتضمن المستند الأصلي المزور الذي كون هو اساس القضية، وقد ترى المحكمة بان الشهود الذين تم سماعهم في التحقيق الاداري يفيدون القضية فانها تقوم بطلب نفس الشهود .

الأثر المتبادل بين التحقيق الإداري والتحقيق الجنائي

وقضت محكمة استئناف الرصافة الاتحادية بصفقتها التمييزية في قرار لها اذ ((ان المحكمة لم تستكمل تحقيقاتها في القضية وخصوصا اعضاء اللجنة التحقيقية المشكلة في مكتب المفتش العام والذين دونت اقوالهم بصفة شهود الاثبات في مرحلة التحقيق الابتدائي سيما وان تلك الشهادات جاءت متناقضة مع اقوال الممثل القانوني لامانة بغداد الأمر الذي يستوجب احضار الشهود والاستماع إلى شهاداتهم تفصيلا ومناقشتهم بحضور الممثل القانوني انف الذكر اكمالا للتحقيق))^(٢٩).

ونخلص مما تقدم بان التحقيق الاداري يمكن أن يشكل دليلا تعتمد عليه المحكمة في تكوين قناعتها بالادانة اذا ما تم استكمال مقدماته من خلال تنمية القدرات الابداعية للقائمين على التحقيق الاداري، فقد يحضى التحقيق بنصيب من النجاح اذا ما توفرت معلومات ذات علاقة مباشرة بالتهمة، حتى وان لم تكن الادلة المادية كأداة اثبات قد استكملت، ويتعين على الادارات الحكومية ان تضم عضوية لجانها التحقيقية اشخاص ذوي مهارات من اجل ان يحظى التحقيق الذي تقوم به قدرا من القناعة عند عرضه امام الجهات القضائية.

ومن الخطأ القول بان التحقيق الاداري ليس من الادلة التي نصت عليها المادة ٢٢١ من قانون اصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ (المعدل)، لان ما ورد بالمادة المذكورة من ادلة يمكن ان تكون قناعة أو عقيدة للمحكمة في الحكم لم ترد على سبيل الحصر، حيث ان المشرع لم يحصر تلك الادلة كما هو الحال في الاثبات المدني، وانما يمكن للمحكمة ان تحيط بكل الوقائع التي تجد من بين ثناياها ما يعينها على تلمس الحقيقة والوصول الى قناعة توصلها الى الحكم العادل والتحقيق الاداري من بين المعطيات التي قد تجد فيه المحكمة ما يعينها على تلمس تلك الحقيقة اذا ما استكملت ادواته .

الخاتمة

أولاً: النتائج:

من خلال دراسة موضوع الاثر المتبادل بين التحقيق الاداري و التحقيق الجنائي توصلنا الى نتائج، وحسب التي :

اتضح من خلال البحث ان العلاقة بين التحقيق الإداري والتحقيق الجنائي مستقل كلا عن الآخر، الا ان ذلك لا يعني الانفصال بينهما، فاذا كان الحكم الجنائي يقيد القاضي فيما يتصل بوقوع الجريمة وينسبها الى المتهم الا ان قضاء المحكمة الجزائية بالبراءة يكون ادلة اثبات او اتهام محل شك، فان ذلك لا يعد مانعا عن مساءلة الموظف ادريا اذا كان ما وقع من فعل يشكل ذنبا ادريا يستوجب العقاب انضباطيا وهذا ما اكدته المادة ٢٣ من قانون انضباط موظفي



الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ (المعدل)، وإذا ارتكب الموظف مخالفة تأديبية تستوجب الاحالة الى المحاكم الجزائية فان صدور حكم ببراءة الموظف جزائيا لا يمنع الادارة من فرض عقوبة انضباطية بحقه وذلك لاختلاف منظور الجريمة في الجنائي منها في القانون الاداري، بالاضافة إلى شمول الموظف بقانون العفو العام لا يزيل آثار العقوبة انضباطيا او تأديبيا، وان حجية التحقيق. الاداري امام المحاكم الجزائية فان هذه الحجية قوامها ما يسفر عن التحقيق الاداري من معطيات تساعد المحكمة على تكوين قناعتها من الادلة التي توصل اليها اثناء التحقيق، وليس هنالك ما يمنع قانونا من الاخذ بالتحقيق الاداري واعتباره قرينة أو دليلا يساعدها على بناء حكم قانوني سليم، ومن الخطأ القول بان التحقيق الاداري ليس من الأدلة التي نصت عليها المادة ٢٢١ من قانون اصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ (المعدل)، لان ما ورد بالمادة المذكورة من ادلة يمكن ان تكون قناعة او عقيدة للمحكمة في الحكم لم ترد على سبيل الحصر، حيث ان المشرع لم يحصر تلك الادلة كما هو الحال في الاثبات المدني .

ثانيا : التوصيات:

- ١ - يوصي الباحث بتعديل قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ (المعدل)، باضافة فقرة جعل من التحقيق الاداري دليلا قطعيا على ادانة الموظف .
- ٢ - على جهة الادارة اختيار العناصر الكفوءة في عضوية اللجان التحقيقية .

هوامش البحث:

- (١) خالد مصطفى فهمي ، الجوانب القانونية لحماية الموظف العام ، دار الفكر الجامعي الاسكندرية ، ٢٠١٤ ، ص ١١ .
- (٢) المادة (١) ثالثا من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام (المعدل) .
- (٣) ماجد راغب الحلو القضاء الإداري ، القاهرة دار الكتب القانونية ١٩٩٨ ، ص ٢٥٦ .
- (٤) سليمان طماوي، الجريمة التأديبية ، دار الفكر العربي ، ١٩٧٧ ، ص ٢٥٦ .
- (٥) سليمان طماوي ، المرجع نفسه، ص ٢٥٨ .
- (٦) ماجد راغب الحلو القضاء الإداري ، مصدر سابق، ص ٥٢١ .
- (٧) ماجد راغب الحلو ، القضاء الإداري ، مصدر سابق، ص ٥٢٤ .
- (٨) علي عبد الرحيم محمد ، اجراءات التحقيق الاداري وضمائنه ، المجلة القانونية والقضائية ، العدد الأول ، ٢٠١٠ ، ص ١٢ .
- (٩) سليمان طماوي، الجريمة التأديبية ، مصدر سابق ، ص ٢٦٤ .
- (١٠) نواف كنعان ، النظام التأديبي في الوظيفة العامة ، اثناء للنشر والتوزيع ٢٠٠٧٠ ، ص ٢٧ .
- (١١) نواف كنعان ، المرجع نفسه، ص ٤٤ .
- (١٢) المادة (سابعاً /ب) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ (المعدل) ..

- (^{١٣}) المادة (ثامنا / ب) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ (المعدل) .
- (^{١٤}) رقم القرار ١٤٩ / انضباط تميز / ٢٠١١ في ٢٠١١ / ٢١/٤ ، النشرة القضائية ، اعداد المحامي دريد الجنابي ، ص ٢٤ .
- (^{١٥}) الطعن رقم ٣٨٤٥ لسنة ٢٠٠٨ ، على شبكة الانترنت www.aladala.com اذار ٢٠١٨ .
- (^{١٦}) نواف كنعان ، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، مرجع سابق ، ص ٣٩ .
- (^{١٧}) ماجد راغب الحلو القضاء الإداري ، مصدر سابق، ص ٥٢٣ .
- (^{١٨}) قرار رقم ٩٨/ت/ عفو / ٢٠١١ / في ٢٠١١ / ٢٨/٩ ، مجلة التشريع والقضاء العدد الأول ، ٢٠١٣ ، ص ٣٢١ .
- (^{١٩}) قرار محكمة استئناف بابل بصفتها التمييزية ، ٢٢٢ عفو عام، ٢٠١٢ ، في ٢٠١٢ / ١٠ / ١٤ ، مجلة التشريع والقضاء العدد الأول ، ٢٠١٣ ، ص ٣٢٢ .
- (^{٢٠}) نواف كنعان ، النظام التأديبي في الوظيفة العامة ، مرجع سابق ، ص ٩٧ .
- (^{٢١}) سليمان طماوي، الجريمة التأديبية ، مصدر سابق ، ص ٢٢٤ .
- (^{٢٢}) سليمان طماوي، الجريمة التأديبية ، مصدر سابق، ص ٢٢٥ .
- (^{٢٣}) سليمان طماوي ، المصدر نفسه ، ص ٢٣١ .
- (^{٢٤}) التحقيق الجنائي والتحقيق الاداري بحث منشور على الانترنت www.alhogog.com اذار ٢٠١٨ .
- (^{٢٥}) منذر ابراهيم الحسن ، التحقيق الاداري ودوره في الاثبات الجنائي ، بحث ترقية مقدم إلى مجلس القضاء الأعلى ٢٠١١ ، غير منشور ، ص ٦١ .
- (^{٢٦}) سالم روضان الموسوي التحقيق الاداري والتحقيق الجنائي ، بحث منشور على الانترنت www.jornallaw.com ، اذار ٢٠١٨ .
- (^{٢٧}) براء منذر عبد اللطيف ، شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية ، ط ٢٠٠٩ ، دار الحامد للنشر ، عمان ، ص ١٤٤ .
- (^{٢٨}) عبد الامير العكلي وسليم ابراهيم حرية ، شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية الجزء الثاني دار العاتك للنشر ، القاهرة ، ص ١٥٥ .
- (^{٢٩}) قرار رقم ٣٦٠ / جزاء ٢٠١٢٠ ، في ٢٠١٢ / ١٠ / ٣ .
- المصادر:**
- أولاً: القوانين:**
١. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ (المعدل) .
٢. قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ (المعدل) .
٣. قانون اصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ .
- ثانياً: القرارات القضائية:**
١. رقم القرار ١٤٩ / انضباط تميز / ٢٠١١ في ٢٠١١ / ٢١/٤ ، النشرة القضائية، اعداد المحامي دريد الجنابي .
٢. الطعن رقم ٣٨٤٥ لسنة ٢٠٠٨ ، على شبكة الانترنت www.aladala.com اذار ٢٠١٨ .



الأثر المتبادل بين التحقيق الإداري والتحقيق الجنائي

٣. قرار رقم ٩٨ /ت/ عفو / ٢٠١١ / في ٢٠١١/٩/٢٨، مجلة التشريع والقضاء العدد الأول، ٢٠١٣ .
٤. قرار محكمة استئناف بابل بصفتها التمييزية، ٢٢٢، عفو عام، ٢٠١٢، في ٢٠١٢/١٠/١٤، مجلة التشريع والقضاء العدد الأول، ٢٠١٣ .

ثالثاً: الكتب:

١. براء منذر عبد اللطيف ، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية ، ط ١، دار الحامد للنشر ، عمان ، ٢٠٠٩ .
٢. التحقيق الجنائي والتحقيق الإداري بحث منشور على الانترنت www.alhogog.com اذار ٢٠١٨ .
٣. خالد مصطفى فهمي ، الجوانب القانونية لحماية الموظف العام ، دار الفكر الجامعي الاسكندرية ، ٢٠١٤ .
٤. سالم روضان الموسوي التحقيق الإداري والتحقيق الجنائي ، بحث منشور على الانترنت www.jornallaw.com ، اذار ٢٠١٨ .
٥. سليمان طماوي، الجريمة التأديبية ، دار الفكر العربي ، ١٩٧٧ .
٦. عبد الامير العكيلي وسليم ابراهيم حربة ، شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية الجزء الثاني دار العاتك للنشر ، القاهرة .
٧. علي عبد الرحيم محمد ، اجراءات التحقيق الإداري وضمائنه ، المجلة القانونية والقضائية ، العدد الأول ، ٢٠١٠ .
٨. ماجد راغب الحلو القضاء الإداري ، القاهرة دار الكتب القانونية ١٩٩٨ .
٩. منذر ابراهيم الحسن ، التحقيق الإداري ودوره في اثبات الجنائي ، بحث ترقية مقدم إلى مجلس القضاء الأعلى ، ٢٠١١ ، غير منشور .
١٠. نواف كنعان ، النظام التأديبي في الوظيفة العامة ، اثره للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٧ .

Sources:

First: Laws:

1. Discipline Law for State and Public Sector Employees No. 14 of 1991 (amended)
2. Penal Code No. 111 of 1969 (amended)
3. Code of Criminal Procedure No. 23 of 1971.

Second: Judicial decisions:

1. Resolution No. 149 / Excellence Discipline / 2011 on 4/21/2011, Judicial Bulletin, prepared by lawyer Duraid Al-Janabi.
2. Appeal No. 3845 of 2008, on the Internet www.aladala.com, March 2018.
3. Resolution No. 98 / Amnesty / 2011 / on 9/28/2011, Journal of Legislation and Judiciary, First Issue, 2013.
4. Decision of the Babylon Court of Appeal in its cassation capacity, 222, General Amnesty, 2012, on 10/14/2012, Journal of Legislation and Judiciary, First Issue, 2013.

Third: Books:

1. Baraa Munther Abdel Latif, Explanation of the Code of Criminal Procedure, 1st edition, Al-Hamid Publishing House, Amman, 2009.



2. Criminal investigation and administrative investigation, research published on the Internet www.alhogog.com, March 2018.
3. Khaled Mustafa Fahmy, Legal Aspects of Public Employee Protection, Dar Al-Fikr University, Alexandria, 2014.
4. Salem Rawdan Al-Musawi, Administrative Investigation and Criminal Investigation, research published on the Internet www.jornallaw.com, March 2018.
5. Suleiman Tamawy, Disciplinary Crime, Dar Al-Fikr Al-Arabi, 1977.
6. Abdel-Amir Al-Ukaili and Salim Ibrahim Harba, Explanation of the Code of Criminal Procedure, Part Two, Al-Atak Publishing House, Cairo.
7. Ali Abdul Rahim Muhammad, Administrative Investigation Procedures and Guarantees, Legal and Judicial Journal, First Issue, 2010.
8. Maged Ragheb Al-Helu, Administrative Judiciary, Cairo, Dar Al-Kutub Al-Qawaniyya, 1998.
9. Munther Ibrahim Al-Hassan, administrative investigation and its role in criminal proof, promotional research submitted to the Supreme Judicial Council 2011, unpublished.
10. Nawaf Kanaan, The Disciplinary System in the Public Service, Ithraa Publishing and Distribution, 2007.

