

وسائل إثبات المخالفات الوظيفية

الدكتوراه شيماء حاتم رشيد

الأستاذ الدكتور فوزت فرحات / أستاذ في الجامعة الإسلامية في بيروت

Research Title Means of Proving Job Violations

Prepared by PhD researcher

Shaimaa Hatem Rashid

Professor Dr. Fawzat Farhat / Professor at the Islamic University of Beirut

shemaa.rashid77@gmail.com

المستخلص

تُعد وسائل إثبات المخالفات الوظيفية عنصراً أساسياً لضمان فاعلية الانضباط الإداري وتحقيق العدالة بين الإدارة والموظف، فهي تمكن الجهات المختصة من التحقق من صحة الوقائع المنسوبة للموظف، سواء بالاعتماد على الأدلة المقدمة من الخصوم كالكتابة والخبرة أو من خلال الوسائل التي يمارسها القاضي مباشرة مثل الاستجواب والمعاينة أو عبر الأدلة الاستدلالية كالقرائن وشهادة الشهود، وتكتسب هذه الوسائل أهميتها من قدرتها على كشف الحقيقة بدقة وموضوعية مع مراعاة حقوق الموظف في الدفاع عن نفسه، كما أن التوازن بين الأدلة المباشرة وغير المباشرة يعزز النزاهة والشفافية في الإجراءات الانضباطية، وتوضح دراسة هذه الوسائل التحديات التي تواجه تطبيقها وضرورة تنظيمها لضمان موثوقيتها وحجيتها أمام الجهة المختصة ومن ثم تشكل هذه الوسائل دعامة جوهرية لترسيخ الانضباط الوظيفي وكفاءة المرفق العام، وتحقيق العدالة في مواجهة المخالفات. الكلمات المفتاحية: الكتابة - الخبرة - شهادة الشهود - القرائن.

Abstract

Means of proving job violations are an essential element in ensuring the effectiveness of administrative discipline and achieving justice between management and employees. They enable the competent authorities to verify the truth of the facts attributed to the employee, whether by relying on evidence provided by opponents, such as written testimony and expert testimony, or through methods directly exercised by the judge, such as interrogation and inspection, or through evidentiary evidence, such as circumstantial evidence and witness testimony. These methods gain their importance from their ability to accurately and objectively uncover the truth, while respecting the employee's right to defend himself. Furthermore, the balance between direct and indirect evidence enhances integrity and transparency in disciplinary procedures. A study of these methods highlights the challenges facing their implementation and the need to regulate them to ensure their reliability and conclusiveness before the competent authority. These methods therefore constitute an essential pillar for consolidating job discipline and the efficiency of public services, and achieving justice in the face of violations. Keywords Writing, Experience, Witness Testimony, Evidence

المقدمة

تُعد المخالفات الوظيفية من أخطر صور الانحراف عن مقتضيات الواجب الوظيفي، إذ تمس بصورة مباشرة كيان المرفق العام وانضباط سيره، وتنعكس سلباً على ثقة الأفراد بالمؤسسات الرسمية وشرعية قراراتها، ومن ثم فإن التعامل مع هذه المخالفات لا يقتصر على تحديد أفعال الموظف المخالف، بل يتطلب أيضاً توافر وسائل قانونية وإجرائية دقيقة لإثباتها بما يحقق التوازن بين مصلحتين أساسيتين: مصلحة الإدارة في حماية كفاءة المرفق العام، ومصلحة الموظف في ضمان حقوقه وحمايته من التعسف. ولأن الإثبات يمثل حجر الزاوية في كل إجراء قانوني، فقد أولى المشرع عناية خاصة لوسائل الإثبات في المجال الانضباطي، بحيث يتمكن صاحب القرار من التحقق من المخالفة المنسوبة إلى الموظف العام استناداً إلى

دلائل ثابتة وقرائن مقبولة قانوناً، كما أن وسائل الإثبات في هذا المجال لا تتقيد دائماً بالصرامة الإجرائية التي تسود الدعوى الجزائية، بل تتسم بقدر من المرونة يسمح للإدارة باستخدام كل ما من شأنه كشف الحقيقة، شريطة ألا يتعارض مع القواعد العامة للعدالة و ضمانات المحاكمة العادلة. وبذلك تتنوع وسائل الإثبات بين ما هو كتابي كالتقارير والسجلات الرسمية وما هو شفوي كشهادة الشهود، وما هو تقني كالمستندات الإلكترونية والوسائل الحديثة في التتبع والمراقبة، فضلاً عن اعتراف الموظف المخالف أو القرائن المستخلصة من مجمل الوقائع. وتُثار هنا إشكالية جوهرية تتعلق بمدى حجية كل وسيلة من هذه الوسائل، وكيفية وزنها في تقدير ثبوت المخالفة، وحدود السلطة التقديرية للإدارة أو الجهة القضائية المختصة في الأخذ بها. ومن ثم، فإن دراسة وسائل إثبات المخالفات الوظيفية تكتسب أهمية مزدوجة: فمن جهة، تكشف عن الأسس التي يقوم عليها النظام الانضباطي في حماية الوظيفة العامة، ومن جهة أخرى تبرز الضمانات التي تحمي الموظف من الاتهام الجزافي أو التعسفي.

أولاً: أهمية البحث

تتبع أهمية دراسة وسائل إثبات المخالفات الوظيفية من الدور الحاسم الذي تلعبه في الحفاظ على انضباط الموظف و فاعلية المرفق العام، وضمان حقوق الطرفين الإدارة والموظف، فوسائل الإثبات تتشكل الركيزة الأساسية لتكوين قناعة الجهة المختصة سواء أكان ذلك بالاعتماد على ما يقدمه الخصوم (كتابة وخبرة) أو باللجوء إلى الوسائل التي يمارسها القاضي (استجواب، معاينة، شهادة الشهود، قرائن)، وتوضح الدراسة كيفية تحقيق التوازن بين متطلبات الانضباط الوظيفي و ضمانات العدالة مما يعكس تأثيرها المباشر على كفاءة العمل الإداري و شرعية القرارات المتخذة.

ثانياً أهداف البحث

١. توضيح أنواع وسائل الإثبات المتاحة في المخالفات الوظيفية، سواء ما يقدمه الخصوم أو ما يلجأ إليه القاضي.
٢. تحليل دور كل وسيلة في تكوين القناعة القانونية والإدارية بشأن ثبوت المخالفة أو نفيها.
٣. إبراز الضمانات التي توفرها هذه الوسائل للموظف، بما يحميه من التعسف و يحقق العدالة.
٤. تقييم مدى فاعلية وسائل الإثبات المختلفة في كشف الحقيقة وإرساء الانضباط الوظيفي.

ثالثاً إشكالية البحث

تتمثل الإشكالية الرئيسية في تحديد كيفية توظيف وسائل الإثبات المختلفة بفعالية في المخالفات الوظيفية، بحيث تتحقق العدالة و يُثبت الحق دون تعسف أو ظلم، مع مراعاة التوازن بين الأدلة المقدمة من الخصوم والوسائل التي يمارسها القاضي، كما يبرز التساؤل حول مدى حجية كل وسيلة، وحدود السلطة التقديرية للجهة المختصة في الأخذ بها أو رفضها؟.

رابعاً منهج البحث

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لدراسة وسائل الإثبات في المخالفات الوظيفية، حيث تم وصف الوسائل و شرح دورها مع تحليل طبيعتها و حجيتها و أثرها على تكوين القناعة، كما تم الاستناد إلى المنهج المقارن عند الحاجة، لمقارنة التجارب العملية والقواعد القانونية في المجال الانضباطي، مع الاعتماد على المصادر القانونية والفقهية والاجتهادات القضائية ذات الصلة.

خامساً خطة البحث

المبحث الأول: وسائل الإثبات التي يقوم بها الخصوم.المطلب الأول: الإثبات بالكتابة.المطلب الثاني: الإثبات بواسطة الخبرة.المبحث الثاني: وسائل الإثبات التي يلجأ إليها القاضي.المطلب الأول: الاستجواب والمعاينة.المطلب الثاني: شهادة الشهود والقرائن.

المبحث الأول وسائل الإثبات التي يقوم بها الخصوم

هناك وسائل يقوم بها الخصوم أو شخص غير القاضي الإداري وهي الكتابة والخبرة وتعرف تلك الوسائل أيضاً بأدلة الإثبات المباشرة، حيث يُعدّ كل من الإثبات بالكتابة والإثبات بالخبرة من أبرز الوسائل التي يعتمد عليها الخصوم في مجال المخالفات الوظيفية، فالكتابة تمثل الدليل الأكثر شيوعاً لثبوت الوقائع، لما تتميز به من طابع رسمي أو عادي يمكن الرجوع إليه للتحقق من سلوك الموظف أو صحة الإجراءات الإدارية مثل السجلات والتقارير والمحاضر والكتب الرسمية، أما الخبرة فهي وسيلة فنية يلجأ إليها عندما تتطلب المخالفة معرفة متخصصة لا يملكها المحقق أو القاضي الإداري، كالقضايا المحاسبية أو الفنية أو التقنية، وهكذا يشكل كل من الدليل الكتابي والخبرة وسيلتين متكاملتين، الأولى تثبت الوقائع بشكل مباشر، والثانية تفسرها فنياً وتساعد على تكوين قناعة موضوعية و عادلة. لذلك سوف نقوم بتقسيم المبحث الى مطلبين، سوف نتحدث في المطلب الأول عن الإثبات بالكتابة، أما في المطلب الثاني سوف نتحدث عن الإثبات بالخبرة.

يُعدّ الإثبات بالكتابة الوسيلة الأساسية والأكثر اعتماداً في مجال المخالفات الوظيفية، لما تحمله المستندات من قوة في توثيق الوقائع وإثباتها بصورة دقيقة، فالوثيقة المكتوبة تُعد دليلاً مادياً ثابتاً يمكن الرجوع إليه في أي وقت وهو ما يمنحها حجية خاصة مقارنة بغيرها من وسائل الإثبات وتظهر أهميتها بشكل واضح في الحياة الوظيفية حيث تعتمد الإدارة على التقارير الرسمية، والسجلات الإدارية، وجداول الدوام، والكتب والمراسلات في إثبات المخالفات المنسوبة للموظف، في حين قد يقدم هذا الأخير بدوره مستندات مضادة تبرر سلوكه أو تدحض ما نسب إليه، ومن هنا تأتي أهمية تناول محاور هذا الموضوع لتوضيح أهمية الكتابة وحجيتها في المجال الانضباطي كما يأتي:

أولاً- أهمية الإثبات بالكتابة في إثبات المخالفة الوظيفية: تعتبر المستندات هي من الوسائل الإثبات الرئيسية فهي تحتل المرتبة الأولى في القضاء الإداري العراقي، وذلك من خلال النص دائماً في قراراته على عبارة: "ومن خلال سير المرافعة الحضورية العلنية والاستماع إلى أقوال الطرفين وتبادل اللوائح والاطلاع على المستندات المبرزة أفهم ختام المرافعة لإصدار القرار"^(١)، ولما كانت تلك المستندات لا تحتفظ بها إلا جهة الإدارة ولا يمكن أحد أن يجبرها على إظهارها إلا القضاء، وهنا يأتي الدور الإيجابي للقاضي بإجبار الإدارة على تقديم المستندات للاطلاع عليها، وكذلك في مجال المخلفات الوظيفية أنها تتيح للإدارة فرصة الرد على الادعاءات الموجهة إليها، كما تمنح القاضي فرصة لدراسة وبحث المخالفة الوظيفية محل الدعوى^(٢).

ثانياً- أنواع المستندات: والمستندات قد تكون رسمية أم عرفية كما أشار إليها قانون الإثبات العراقي رقم (١٠٧) لسنة ١٩٧٩ المعدل وذلك في المواد (٢١-٢٧).

١- المستندات الرسمية: عرفها القانون العراقي في قانون الإثبات العراقي النافذ، في المادة (٢١/أولاً)، بأنها: "التي يثبت فيها موظف عام أو شخص مكلف بخدمة عامة طبقاً للأوضاع القانونية وفي حدود اختصاصه ما تم على يديه أو ما أدلى به ذو الشأن في حضوره"^(٣)، وعرفها القانون المدني الفرنسي في المادة (١٣١٧): "الورقة الرسمية هي التي تلقاها وفقاً للأوضاع الشكلية المطلوبة موظف عام له حق التوثيق في الجهة التي كُتبت فيها الورقة"^(٤)، لذلك لا يمكن أن يطلق على الورقة مستند رسمي إلا بعد توافر الشروط السابقة فلا يعتد بها في الإثبات وتعتبر ورقة عادية. ولإثبات حجية المستند الرسمي في إثبات المخالفة الوظيفية فقد بينت المادة (٢٣) من قانون الإثبات العراقي النافذ حجية السند الرسمي في الإثبات، فيكون أصله حجة في إثبات المخالفة الوظيفية في حالة وجوده، وكذلك في حالة وجوده فإن المستند الرسمي فصورته الرسمية خطية أم فوتوغرافية تنفيذية أم بسيطة أو صورة أولي ومأخوذة عن صورة فيكون بالقدر الذي تكون فيه مطابقة للأصل. وفي حالة نازع الموظف في الصورة وأنها غير مطابقة للأصل فيتعين وقتها مراجعة الصورة على الأصل، وهو ما قضت به أيضاً المادة (١٤٧) من قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني النافذ. وفي فتوى صادرة عن مجلس شورى الدولة العراقي قال فيها: "وحيث إن المادة (٢٣) من قانون الإثبات رقم ١٠٧ لسنة ١٩٧٩ تقضي باعتبار الصورة مطابقة للأصل ما لم يتنازع في ذلك، من يحتج عليها وفي هذه الحالة يتعين مراجعة الصورة على الأصل...."^(٥). وفي حجية الصورة الرسمية قال: "يكون للصورة الرسمية حجية الأصل متى كان مظهرها الخارجي لا يتطرق إليه الشك في مطابقتها للأصل"^(٦).

٢- السندات العرفية (العادية): لم يتناول قانون الإثبات العراقي وكذلك اللبناني تعريفاً للسندات العرفية، ولكن اجتهد الفقه في وضع تعريفات لها، يمكن إجمالها في هي التي يتم تحريرها بواسطة شخص عادي ليس له الصفة الوظيفية دون أن يقوم بتدخل الموظف العام فيها بتحرير أو بتوقيع، أو تصديق أو ختمها، وشرط تلك السندات حتى يمكن اعتمادها كوسيلة إثبات: أن يتم التوقيع عليها لأن التوقيع والتصديق عليها هو الذي يمنحها حجية في الإثبات ويعدّها صادرة ممن وقعها^(٧). وقد نصت على السندات العادية قانون الإثبات العراقي النافذ في مادته (٢٥/أولاً)، "يعتبر السند العادي صادراً ممن وقعها مالم ينكر صراحة ما هو منسوب إليه من خط أو إمضاء أو بصمة إبهام"، وهو ما نصت عليه أيضاً المادة (١٥٠) من قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني النافذ. ولإثبات حجية السندات العادية في إثبات المخالفة الوظيفية يرى بعض الفقهاء أن حجية السندات العادية تتمتع بذات القيمة التي تتمتع بها في الإثبات المدني إذا قدمت في منازعة إدارية^(٨)، ولكن بشرط أن يكون أصل السندات العادية موقع من ذوي الشأن عليها. وبالنسبة لحجية صور السندات العادية في الإثبات فلم ينص على ذلك القانون العراقي واللبناني وبذلك فليس لها أي قيمة في إثبات المخالفة الوظيفية^(٩). ولعل الغاية من ذلك أن أصل السندات العادية يستمد حجيتها من توقيع ذو الشأن، والصورة تكون خالية من التوقيع وبذلك فلا قيمة لها في الإثبات، وفي ذات الوقت ليست ورقة رسمية حتى تضفي عليها رسميتها شيئاً من الثقة^(١٠). ويمكن التفرقة في هذا الصدد بين حالتين^(١١): الأولى: يكون أصل السندات العادية حجية في الإثبات وبالتالي فلا يعتد بالصورة إلا بقدر ما تهدي إلى أصل المستند. الثانية:

وفي حالة عدم وجود أصل المستند العادي فلا يمكن الاحتجاج بالصورة هنا لأنه لا يمكن الرجوع للأصل حتى يتم مطابقة الصورة به. وبناء على ذلك فيستطيع القاضي الإداري استخدام صورة السند العادي بما يتفق مع طبيعة المنازعة الإدارية تبعاً لمدي حجيتها مطابقتها الأصل.

المطلب الثاني الإثبات بواسطة الخبرة

أثناء نظر القاضي للدعوى قد تعرض عليه أمر يحتاج إلى رأي علمي فني متخصص كما في مسائل الطب والهندسة والزراعة وحتى يتمكن القاضي من كشف الحقيقة رخص له المشرع الاستعانة التي تعينه على البت في المسائل تصعب عليه بحكم التخصص الفني، وهو ما يقصد به الخبرة^(١٢) فالقاضي الإداري يعتمد على الخبرة في منازعات العقود الإدارية، خاصة عندما تتطلب الأمور الفنية أو الهندسية مثل حالات الادعاء بالتزوير ومع ذلك يجوز للخبير الاطلاع على المستندات والملفات الإدارية عند الحاجة لأداء عمله الفني، سواء كان ذلك من تلقاء نفسه أو بناءً على تكليف من المحكمة، ولا يُعتبر هذا الإجراء تدخلاً في عمل الإدارة، ولا يحق للإدارة عرقلة عمل الخبير أو منعه من الاطلاع على المستندات، وقد تضمن قانون المحاكم الإدارية الفرنسية والصادر بتاريخ ٢٢/٧/١٨٨٩، والذي عدل في ٣٠/٩/١٩٥٣ بعض وسائل الإثبات ومنها الخبرة. وبذلك تعرف الخبرة بأنها: "الاستشارة الفنية التي يستعين بها القاضي في مجال الإثبات، وذلك لمساعدته في تقدير بعض المسائل الفنية والتي لا تدخل في اختصاصه ويحتاج تقديرها إلى معرفة فنية أو علمية لا تتوفر في القاضي الإداري بحكم عمله وثقافته"^(١٣). وقد حدد قانون الإثبات العراقي رقم (١٠٧) لسنة ١٩٧٩ الخبرة كوسيلة يلجأ إليها القاضي في الإثبات فتضمن المواد (١٣٢) إلى (١٤٦) جميع القواعد التي تنظم عملية الخبرة، وكذلك المواد (٣١٣-٣٣٩) من قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني، وفي القضاء الإداري اللبناني نجد أن المادة (٨٥) من نظام مجلس شورى الدولة أعطت للمستشار المقرر عقواً، أو بناء على طلب الخصوم سلطة تعيين الخبير وتحديد أتعابه. ومجلس الدولة الفرنسي قد يلجأ إلى الخبرة عندما يتعلق أمر تقرير مشروعية القرار المطعون فيه، بعناصر الإلغاء، فاللجوء إلى الخبرة يخضع لتقدير القاضي فيقوم بانتداب الخبير الذي يقوم بإعداد تقريره ومحاضر أعماله وتعتبر تلك أوراق رسمية لأنها صادرة من موظف عام مكلف بخدمة عامة، والتقرير الذي يعده الخبير يعد عنصراً من عناصر الإثبات للقواعد العامة حتى وإن استند الخبير إلى ذلك في رأيه الوارد في التقرير^(١٤). ويقتصر رأي الخبير على المسائل الفنية والتي من أجلها تم انتدابه من قبل قاضي الموضوع وهي الأمور الفنية، ولكن لا يجوز له أن يقوم بإبداء رأيه في مسألة قانونية أو تحديد شروطها أو وصف وقائعها فلا يعتد ذلك، لأن المكلف بذلك هو القاضي^(١٥). ويرجع تقدير التقرير الذي قدمه الخبير لسطة القاضي فمن الممكن الأخذ به أو استبعاده، ويتوقف حصول ذلك على مدي قناعة المحكمة بتلك التقرير من عدمه، وهو ما نصت عليه المادة (١٤٠/أولاً) من قانون الإثبات العراقي والتي تقضي بأن: "للمحكمة أن تتخذ من تقرير الخبير سبباً لحكمها"، أو تقوم باستبعاده وعدم الأخذ به، وينطبق هذا على الدعوى الإدارية^(١٦)، وأكد ذلك حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية فقررت أن: "الاستعانة بأهل الخبرة كإجراء من إجراءات الإثبات هو أمر متروك لتقدير محكمة الموضوع، وإذا ما رأت الاستعانة برأي الخبير فإن لها حرية تقدير الموضوع وكافة عناصر الدعوى"^(١٧). ومن تطبيقات الخبرة في القضاء الإداري: تستطيع محكمة قضاء الموظفين الاستعانة بخبرة الخبراء في الدعاوي التي لا يمكن حسمها إلا بخبرة طبية وفنية أو حسابية ما دامت القوانين تسمح بذلك، ولكن يكون بحكم طبيعة الدعوى الإدارية، ومن تطبيقات مجلس الدولة العراقي منها الحكم في: "دعوى تتعلق بنزاع سببه امتناع الإدارة عن إعطاء مستأجر أرض زراعية إجازة لإقامة مشاريع دواجن عليها وتجهيزه بمواد البناء بحجة وقوع الأرض المستأجرة ضمن التوسع المستقبلي لحدود البلدية، إذ تحققت المحكمة من صحة الادعاء عن طريق الكشف الموقعي بصحبة ثلاثة خبراء مهندسين، فقدموا تقريرهم معززاً بمخطط يدحض حجة المدعي عليه الممتنع عن إعطاء الإجازة واستندت المحكمة إلى هذا التقرير في إصدار حكمها الذي ألغته بموجبه قرار المعارضة مع السماح للمدعي بإقامة المنشأة وإلزام المدعي عليه بمنحه الإجازة اللازمة"^(١٨).

المبحث الثاني وسائل الإثبات التي يلجأ إليها القاضي

إلى جانب ما يقدمه الخصوم من وسائل لإثبات المخالفات الوظيفية، يملك القاضي أو الجهة المختصة سلطة اللجوء إلى وسائل خاصة تساعده على تكوين قناعته في كشف الحقيقة، وتتمثل أبرز هذه الوسائل في الاستجواب الذي يُمكن القاضي من مواجهة الموظف مباشرة واستجلاء أقواله، والقرائن التي يستخلصها من ظروف الدعوى وملابساتها بما يعزز الأدلة القائمة، وشهادة الشهود التي يُستدعى أصحابها للإدلاء بما عاينوه أو سمعوه حول الواقعة، فضلاً عن المعاينة التي يقوم بها القاضي شخصياً لمكان أو مستند أو شيء له صلة بالمخالفة، وتُعد هذه الوسائل تكميلاً لما يقدمه الخصوم، إذ تمنح القاضي دوراً إيجابياً وفاعلاً في الوصول إلى الحقيقة وتحقيق العدالة الوظيفية. لذلك سوف نقوم بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، سوف نتحدث في المطلب الأول عن الاستجواب والمعاينة، أما في المطلب الثاني سوف نتحدث عن شهادة الشهود والقرائن.

المطلب الأول وسائل الإثبات المباشرة

يمثل الاستجواب والمعاينة وسيلتين مباشرتين يتيحان للقاضي التدخل شخصياً في جمع الأدلة وتحري الحقيقة في المخالفات الوظيفية، فالاستجواب يمنح القاضي فرصة مواجهة الموظف للاستفسار عن أقواله وفحص دوافعه، ما يساعد على كشف الحقيقة وتوضيح الملابسات، بينما تمكن المعاينة القاضي من الاطلاع المباشر على المكان أو الشيء محل النزاع أو المستندات ذات الصلة وهو ما يضيف بعداً واقعياً يكمل الأدلة المقدمة كتابياً أو بالشهادة، ومن هذا المنطلق يُعد هذان السبلان أداة فعّالة لتكوين قناعة موضوعية وعادلة لدى الجهة المختصة، ولتبيان ذلك سوف نقوم بشرحهم على النحو الآتي:

أولاً- الاستجواب يعد الاستجواب من الوسائل التي بموجبها يطلب القاضي من الشخص المعني الإجابة على بعض الأسئلة والاستفسارات التي تكون مفيدة، وذلك لكي يستتير القاضي في الدعوى التي ينظرها، فمن خلال الأسئلة التي يوجهها إلى المستجوب الاستحصال منه على إقرار أو مجرد قرائن في النقاط التي تكون مفيدة للبت في النزاع، ويقوم بالاستجواب لأحد خصوم الدعوى من تلقاء نفسه أو بناء على طلب أحد الخصوم^(١٩). ويمكن تعريف الاستجواب بأنه: "طريق من طرق تحقيق الدعوى بصفة عامة، فيلجا أحد أطراف المنازعة أو المحكمة إلى سؤال الخصم الآخر عن وقائع معينة ليصل من وراء ذلك إلى الحصول على إقرار منه"^(٢٠) ومن مبررات الالتجاء للاستجواب لأنه من النادر أن يقوم بإقرار الشخص على نفسه بما يدعيه خصمه، فمن خلاله يحصل القاضي على إقرار قضائي من الخصم المستجوب بخصوص وقائع معينة لصالح خصم آخر، أو استخلاص قرائن الإثبات^(٢١)، وتجدر الإشارة أن وسيلة الاستجواب في نطاق المنازعات الإدارية ليست بالمكانة التي يحتلها أمام القضاء العادي المدني والجزائي خصوصاً، ويبرر ذلك تجب القاضي الإداري في الدخول مع السلطات العامة في نزاع^(٢٢). وقد أقر المشرع العراقي واللبناني تلك الوسيلة في الإثبات، ففي المادة (٧١) من قانون الإثبات العراقي النافذ والتي تنصت علي: للمحكمة من تلقاء نفسها أو بناء على طلب الخصوم أن تستجوب من تري موجباً لاستجوابه من أطراف الدعوى، والمادة (٢١٨-٢١٩)، من قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني، وقد أوضحت المادة (٧٢) من قانون الإثبات العراقي علي طالب الاستجواب أن يقوم بتحديد الوقائع المراد الاستجواب عنها، ويثبت ذلك في محضر الجلسة الأسباب التي استندت إليها لاستجواب أحد الخصوم، وكذلك أن يكون المستجوب ذا أهلية تخوله التصرف بالحق المتنازع عليه، وكذلك أن تكون الواقعة موضوع الاستجواب مرتبط بموضوع الدعوى، وأن تكون المنتجة، ولا يوجد مانع يحول دون إثباتها^(٢٣). ومن تطبيقات الاستجواب في القضاء الإداري: نجد أن محاكم مجلس شوري الدولة العراقي استخدم الاستجواب في قراراته بعبارة وقد سألت المحكمة المدعي أو وكيل المدعي عليه عن. فأجاب، "فجاء في إحدى حيثيات القرارات: "حيث ثبت من خلال الاستجواب أن المدعي أحل بواجبات وظيفته إخلالاً جسيماً وحيث إن الفقرة (رابعا) من المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام". منحت الوزير ورئيس الدائرة الحق في فرض عقوبة الإنذار على الموظف المخالف بعد استجوابه دون الحاجة الى توصية من لجنة تحقيقية وحيث إن العقوبة المفروضة تتناسب والفعل المرتكب من المدعي، وحيث إن مجلس الانضباط العام قرر رد الدعوى فيكون قراره صحيحاً وموافقاً للقانون"^(٢٤). وبناء على ما سبق فإن أهمية الاستجواب تنحصر اتجاه طبيعة المنازعة الإدارية تتمثل في مذكرات الخصوم ومذكرات الرد وتقارير الخبرة ومحاضر المعاينة والمستندات المتمثلة في القرارات المطعون فيها والمراسلات بين الإدارة والخصم معه^(٢٥).

ثانياً- المعاينة قد لا يقتنع القاضي بما قدم إليه من أدلة كافية، ففي سبيل إزالة ذلك الغموض لابد من مشاهدة وقائع وأدلة ذات صلة بالدعوى، وهو ما يسمى بالمعاينة.

فالمعاينة هي: "مشاهدة المحكمة أو من تنتدبه لمحل النزاع بعد الانتقال إلى مكان وجوده، وذلك للتحقق من صدق ما يدعيه الخصوم أو لاستيضاح بعض المسائل المتنازع عليها، والتي لم تكف أوراق الدعوى وأقوال الخصوم لإيضاحها"^(٢٦). وتختلف المعاينة عن الخبرة في^(٢٧): أن محل الإثبات في المعاينة هو إثبات حالة مادية واقعية بينما الخبرة يكون مجال الإثبات فيها إثبات شيء فني يحتاج لخبرة فنية معينة حتى يكون القاضي عقيدته في الحكم في الدعوى، والمعاينة لا يقوم بها إلا هيئة المحكمة كاملة أو أحد أعضائها، بخلاف الخبرة فيقوم بها شخص ذو خبرة فنية معينة. ويطبق القضاء الإداري العراقي نصوص قانون الإثبات رقم (١٠٧) لسنة ١٩٧٩ بما يتلاءم مع طبيعة الدعوى الإدارية، ومنها المادة (١٢٥) والتي تمنح القاضي من تلقاء نفسه أو بناء على طلب أحد الخصوم ان تنتقل إلى معاينة المتنازع فيه أو تندب في سبيل ذلك أحد قضاتها. والقانون اللبناني قد نظم مسألة المعاينة من خلال المادة (٣٠٨) من قانون أصول المحاكمات المدنية على أنه: "يجوز للمحكمة أن تقرر من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أحد الخصوم الانتقال لمعاينة الشيء المتنازع عليه ولها أن تندب أحد قضاتها لهذه الغاية". وأما التطبيق القضائي للمعاينة فإن محكمة القضاء الإداري في العراق تقوم بإجراء الكشف الموقعي الذي معاينة للمحل المتنازع فيه، وذلك حينما لجأت إلى ذلك في المنازعات المتعلقة بتمليك دور، فقد أجرت الكشف الموقعي بنفسها بصحة خبير، وكذلك في الدعوى التي سبقت الإشارة إليها في موضوع الخبرة التي تتعلق في كون الأرض

المستأجرة تقع ضمن التوسع المستقبلي لحدود البلدية، وضمن محرمات الطرق والكهرباء حيث أجرت الكشف الموقعي بنفسها بصحة ثلاثة خبراء مهندسين^(٢٨). وكذلك نجد محكمة قضاء الموظفين تستند في عملية الإثبات إلى المعاينة التي تقوم بها لجنة خاصة تتشكل لهذا الغرض، ومن تلك القرارات: "بالإضافة على اطلاع المجلس على محضر الكشف الموقعي على شبكة قرية القيمان، والذي نُظِم من قبل اللجنة المشكلة بالأمر الإداري المرقم من ثلاثة أعضاء، والذي ثبت لديها بأن العمل قد أنجز من قبل المعترض دون وقوع مخالفات، لما تقدّم تكون العقوبة المفروضة على المعترض لا سند لها من القانون، وقد تقوم جهة الإدارة بالمعاينة عن طريق اللجان التحقيقية حيث ورد في إحدى القرارات، وقد تولت اللجنة التحقيق مع الموظف المذكور، ودوّنت أقواله والشهود، وأطلعت على المستندات والبيانات التي رأّت ضرورة الاطلاع عليها وحررت محضراً بذلك، وثبتت الإجراءات وما سمعته من أقوال، وأوصت بمعاينة المعترض بعقوبة لفت النظر"^(٢٩). وكذلك أجازت المادة (٨٥) من نظام مجلس شورى الدولة اللبناني بشكل صريح للقاضي اتخاذ التدابير التي يراها لازمة للتحقيق، ومن بينها إجراء الكشف الحسي أو المعاينة، وبناء على ما سبق فيلجأ القاضي للمعاينة في حالة عدم تمكن وسائل الإثبات الأخرى من إيصال الحقيقة الكاملة لموضوع النزاع المطروح أمام القضاء.

المطلب الثاني وسائل الإثبات غير المباشرة

تُعد شهادة الشهود والقرائن من الوسائل الأساسية التي يعتمد عليها القاضي في إثبات المخالفات الوظيفية، خصوصاً عند الحاجة إلى تكوين قناعة دقيقة حول الوقائع محل النزاع، فشهادة الشهود تتيح الاستماع إلى أقوال من عاينوا الواقعة أو ارتبطوا بها بشكل مباشر، ما يكمل أو يوضح ما ورد في المستندات والأدلة الأخرى، أما القرائن فهي دلالات غير مباشرة يُستخلصها القاضي من مجمل الملابس والظروف المحيطة بالقضية، وتساعد على ربط الوقائع ببعضها واستنتاج وجود المخالفة أو نفيها، وبذلك يشكل هذان المحوران دعامة مهمة للجهة القضائية لضمان تحقيق العدالة الموضوعية والانضباطية في التعامل مع المخالفات الوظيفية، وسنوضحها كما يلي:

أولاً- شهادة الشهود تعتبر شهادة الشهود من وسائل إثبات المخالفة الوظيفية، فهي من وسائل تحقيق الدعوى الإدارية والتي تعتمد بشكل كبير على شخصية وأحاسيس ومعتقدات الشاهد^(٣٠). وتعرف شهادة الشهود بأنها: "من طرق ووسائل الإثبات والتي تعتمد على شخصية الشاهد، وأحاسيسه ومعتقداته، فهي إخبار الشخص أمام القضاء بواقعة حدثت من غيره، ويترتب عليها حق لغيره، أو بحق على غيره لغيره"^(٣١). والشهادة تتعلق بسماع أقوال ورواية وقائع في مواجهة أصحاب الشأن للوصول إلى الحقيقة، والإيضاحات التي قصرت المستندات، وأوراق الملف الإداري بيانها. -وتعتبر شهادة الشهود من وسائل الإثبات التي يمكن للقاضي الإداري الاستعانة بها والتي تدخل تحت نطاق إجراءات التحقيق والتي أشارت إليها نصوص قانون الإثبات العراقي رقم (١٠٧)، لسنة ١٩٧٩، في المواد (٧٦-٩٧)، وهو ما قررته أيضاً المواد (٢٥٤-٢٩٨) من قانون أصول المحاكمات لمدنية اللبناني النافذ. ويستند القاضي الإداري بتلك الوسيلة لمبدأ الإثبات الحر والتي يعطي للقاضي الإداري الحرية في استخدام وسائل الإثبات المناسبة لكي يكون بها عقيدته اتجاه الدعوى، ويلجأ القاضي الإداري إلى شهادة الشهود لتوضيح بعض البيانات أو الأوراق لكي يكمل بها عناصر الملفات أو السجلات الإدارية كما في إثبات وقائع الانحراف بالسلطة^(٣٢). فمن الممكن أن يدعي الموظف بانحراف السلطة في قرارها، ويستعين على صحة ادعاءه بشهادة بعض زملائه، فيطلب القاضي سماع شهادتهم لتحقيق هذا الدفاع. ويلزم من الشاهد بالإدلاء بكل ما لديه من المعلومات التي تخص محل الواقعة مع تحري الدقة والصدق في ذلك، ولا تتمتع قيمة الشهادة أمام القضاء الإداري بنفس القوة التي تتمتع بها أمام القضاء العادي، نظراً لسيادة الصفة الكتابية على الإجراءات الإدارية، وأكثر استخدامهما في المسؤولية الإدارية^(٣٣) وتؤدي الشهادة شفاهية ولا يجوز الاستعانة بمذكرات مكتوبة إلا بإذن المحكمة إذا اقتضت ذلك طبيعة الدعوى، أو يكون ليس له قدرة فيستعين بالكتابة أو الإشارة، وهو ما قررته المادة (٩٥) من قانون الإثبات العراقي، وكذلك نص المادة (٢٩٠، ٢٩١)، من قانون أصول محاكمات المدنية اللبناني. ومن تطبيقات لقضاء الإداري في العراق في إثبات الدعاوي الخاصة بالسجناء السياسيين، ما نص في أحد قراراته: "لاحظت المحكمة أن إجراءات اللجنة الخاصة في المؤسسة المذكورة أنفاً في إصدارها لقراريها في رد الطلب ورد التظلم وما قامت به من تحقيقات كانت سليمة وموافقة للقانون يضاف إلى ذلك أن البيئة الشخصية التي استمعت إليها المحكمة في جلسة يوم ٩-٦-٢٠١٤، واطلاعتها على محاضر الاستماع إلى البيئة الشخصية السابقة أمام اللجنة الخاصة كانت قاصرة عن إثبات ما ادعي به لما تقدم من أسباب قرر بالاتفاق رد دعوي المدعي...."^(٣٤). وبالنسبة لمحكمة قضاء الموظفين (مجلس الانضباط العام سابقاً)، فتطبيق الشهادة في الطعن في القرارات الإدارية المتضمنة فرض عقوبات انضباطية على الموظفين وهذه العقوبات توصي بفرضها- إلى الجهات الإدارية المختصة اللجان التحقيقية المشكلة في دوائر الدولة بموجب المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل. منح المشرع العراقي - بموجب المادة المذكورة أنفاً - للجنة التحقيقية صلاحية سماع وتدوين أقوال الموظف والشهود، والاطلاع على جميع المستندات والبيانات التي تعتبر ضرورية. كما يتعين عليها تحرير محضر يثبت الإجراءات المتخذة والأقوال

المسموعة، مع تضمين توصياتها المسببة. أما الدعاوى الأخرى المقامة أمام محكمة قضاء الموظفين، فهي الناشئة عن تطبيق أحكام قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، تعتمد المحكمة في إثباتها على المستندات المحفوظة في إضبارة الموظف، حيث تستخرج الدليل من دراسة الإضبارة. أي ادعاء يتعارض مع محتويات الإضبارة، سواء كان من الإدارة أو من الموظف، لا تأخذ المحكمة بعين الاعتبار. هذا الأمر ينسجم مع طبيعة الحقوق التي يطالب بها الموظف فهي ناشئة عن الخدمة الوظيفية. وبناء على ما سبق: فإن شهادة الشهود كوسيلة من وسائل الإثبات لا تتنافى مع طبيعة الدعوى الإدارية، حيث تسهم، ولو بصورة ثانوية، في الإثبات. مع الأخذ بعين الاعتبار أن الشهادة لا يمكن اعتبارها دليلاً رئيسياً يفرد وحده في إثبات الدعوى الإدارية بشكل عام.

ثانياً_ القرائن تعتبر القرائن من الوسائل الهامة التي يلجأ إليها القاضي الإداري في إثبات المخالفات الوظيفية في المنازعات الإدارية، وهي لا تقل أهمية عن وسائل الإثبات الأخرى، وقد عرفها الفقه بصفة عامة بأنها: "استنباط أمر غير ثابت (مجهول)، من أمر ثابت (معلوم) على أساس أنه يغلب في الواقع أن يتحقق الأمر الأول إذا تحقق الأمر الثاني"^(٣٥)، وتنقسم القرائن إلى نوعين: قرائن قانونية، وقرائن قضائية:

النوع الأول_ القرائن القانونية وقد عرفتها المادة (٩٨/أولاً)، من قانون الإثبات العراقي بالقول: "القرينة القانونية هي استنباط المشرع أمراً غير ثابت من أمر ثابت"، ولذلك فأساسها هي نص القانون ولذلك فهي محددة ويقتصر أثرها الحالة المحددة^(٣٦). والنصوص التشريعية التي تقرر القرائن القانونية في القضاء الإداري العراقي هي ذات الصلة بالدعوى الإدارية ومنها: قانون مجلس شورى الدولة، قانون الخدمة المدنية والمرافعات المدنية، فيجري تطبيقها أمام محكمة قضاء الموظفين، وبالنسبة للقرائن المتعلقة بحجية الاحكام القضائية تطبيق كذلك أمام القضاء الإداري العراقي كما هو الحال أيضاً في القضاء الإداري اللبناني^(٣٧) ومن تطبيقات القضاء الإداري العراقي للقرائن القانونية ما ورد في إحدى القرارات: "وحيث إن المجلس بمساواته بين الإجابة وعدم الإجابة وتخريجها على أنهما لا يعدان رفضاً للطلب يكون قد جانب الصواب في منق الأمور، لأن الإدارة عندما تصدر قراراً في شأن الطلب المقدم إليها تكون قد أعربت عن رأيها فيه صراحة، أما إذا سكتت فيعد ذلك قراراً سلبياً يفيد رفضها للطلب وبالتالي يصلح أن يكون محلاً للطعن، إذ إن مجلس الانضباط العام لم يتحقق من موقف المدعي عليه في هذه الدعوى من الطلب المقدم إليه، مما اخل بصحة القرار المميز لذا قرر نقضه...."^(٣٨).

النوع الثاني _ القرائن القضائية وقد عرفها المشرع العراقي في المادة (١٠٢/ثانياً)، من قانون الإثبات العراقي: "للقاضي استنباط كل قرينة لم يقرها القانون وذلك في نطاق ما يجوز اثباته بالشهادة"، وهو نفس التعريف الذي عرفه المشرع اللبناني في المادة (٣٠٢) من قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني النافذ. وعلي العكس من القرائن القانونية، فإن القرائن القضائية لم يحددها ولم يقرها، لذلك فهي متجددة وتعتمد على ظروف موضوع ووقائع الدعوى المعروض أمام القاضي، ومن تطبيقات القضاء الإداري للقرائن القضائية: فاعتبر مجلس الدولة الفرنسي سكوت الإدارة في الرد على ادعاءات المدعي، والتي لا تنفيذها الأوراق هي إقرار واعتراف ضمني من الإدارة بصحة الوقائع^(٣٩). ومن القضاء الإداري العراقي فقد نص علي: "فقد عُدم امتناع المدعي عليه عن عرض دفوعه أمام المحكمة على الرغم من الكتابة إليه لعدة مرات وعدم استجابته لطلبات المحكمة مما يعد ذلك عجزاً عن اثبات دفع أصولي في رد ادعاءات المدعي"^(٤٠) وبناء على ذلك فإن القضاء الإداري قد اعتبر القرينة بنوعها من الوسائل الرئيسية في إثبات المخالفات الوظيفية، فلا يمكن الاستغناء عنها ولا تقل أهمية عن الوسائل الأخرى، لذلك يستعين بها القاضي الإداري في العراق ولبنان وحتى مصر وفرنسا حتى يصل للحقيقة، مع مراعاة مدي ملاءمة القرينة لظروف وموضوع كل دعوي علي حده.

الذاتمة

تشكل وسائل إثبات المخالفات الوظيفية محوراً أساسياً لضمان العدالة والانضباط في العمل الإداري، إذ تمكن الإدارة من حماية المرفق العام والموظف من الدفاع عن حقوقه، وتبرز أهمية هذه الوسائل في تحقيق التوازن بين الدور الرقابي للقاضي وما يقدمه الخصوم من دلائل، سواء كانت كتابية أو خبرة فنية، أو من خلال الاستجواب والمعاينة وشهادة الشهود والقرائن، حيث إن فعالية هذه الوسائل في كشف الحقيقة وتعزيز الشفافية ترتبط بشكل مباشر بضمانات النزاهة والمساواة أمام القانون، مما يجعلها أداة ضرورية لترسيخ الانضباط الوظيفي وتحقيق العدالة الإدارية. وفي نهاية بحثنا توصلنا الى العديد من الاستنتاجات والتوصيات التالية:

أولاً الاستنتاجات

١. تُعد وسائل الإثبات أداة جوهرية لضمان نزاهة الإجراءات الانضباطية وفعالية الإدارة في ضبط المخالفات الوظيفية.
٢. تحقق هذه الوسائل توازناً بين حقوق الموظف وواجبات الإدارة، بما يعزز العدالة والمساءلة في العمل العام.

٣. تعتمد قوة الإجراءات الانضباطية على دقة وموثوقية الأدلة المقدمة، وهو ما يجعل تنظيم وسائل الإثبات ضرورياً لضمان الشفافية.
٤. يشكل الجمع بين الأدلة المادية والفنية والتحقيقية عاملاً مهماً لتكوين قناعة متكاملة لدى الجهة المختصة.
٥. يعكس الاهتمام بوسائل الإثبات مدى التزام النظام الإداري بالقانون والعدالة، ويعزز الثقة بين الموظفين والإدارة والمجتمع.

ثانياً التوصيات

١. تعزيز تنظيم الإجراءات المتعلقة بجمع الأدلة لضمان مصداقيتها وموضوعيتها في جميع مراحل التحقيق والانضباط.
٢. وضع آليات تدريبية دورية للكوادر الإدارية والقضائية على طرق الإثبات الحديثة والقديمة لضمان حسن استخدامها.
٣. اعتماد ضوابط واضحة لتقييم الأدلة المقدمة بما يضمن تكافؤ الفرص بين الإدارة والموظف ويحمي حقوق الطرفين.
٤. تشجيع استخدام وسائل إثبات متعددة ومتكاملة لتقليل الاعتماد على تقدير شخصي أو انطباعات غير موضوعية، بما يعزز العدالة والانضباط الوظيفي.

قائمة المصادر والمراجع أولاً الكتب القانونية

١. أحمد أبو الوفا، التعليق على نصوص قانون الإثبات، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٣.
٢. أحمد عزيز جايد الخيون، دور القاضي في إثبات الدعوي المدنية، ط١، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠١١.
٣. أحمد كمال الدين موسى، نظرية الإثبات في القانون الإداري، دار الفكر العربي، مصر، ٢٠١٧.
٤. جوزيف رزق الله، النظرية العامة للإثبات أمام القضاء الإداري، منشورات صادر، بيروت، ٢٠١٠.
٥. حسن السيد بسبوني، دور القضاء في المنازعة الإدارية، مطابع الشعب، القاهرة، ١٩٨١.
٦. د. أمال عبد الرحيم عثمان، الخبرة في المسائل الجنائية (دراسة قانونية مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٦.
٧. سحر عبد الستار إمام يوسف، دور القاضي في الإثبات، دار الفكر العربي، مصر، ٢٠٠٧.
٨. شارل ديباش وجان كلود ريتشي، في مؤلفات المنازعة الإدارية، ط٧، منشورات دالوز، باريس، ١٩٩٤.
٩. عباس العبودي، أحكام قانون الإثبات المدني العراقي، جامعة الموصل، ١٩٩١.
١٠. عبد السميع عبد الوهاب أبو الخير، الوجيز في قانون الإثبات، كلية الشريعة والقانون، القاهرة، ٢٠٠٧.
١١. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الإثبات في دعاوي الإدارية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٠.
١٢. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الانحراف بالسلطة كسبب لإلغاء القرار الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠١.
١٣. عدلي أمير خالد، الجامع في أصول الإثبات، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ٢٠١٣.
١٤. عز الدين الدناصوري وحامد عكاز، موسوعة التعليق على قانون الإثبات-الجزء الأول والرابع، ط١٢، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ٢٠١١.

١٥. عصمت عبد المجيد بكر، أصول الإثبات، ط١، إثراء للنشر والتوزيع-عمان، ٢٠١٢.
١٦. علي خطار شطناوي، موسوعة القضاء الإداري، مطبعة العاني، بغداد، ٢٠١٨.
١٧. علي سلمان جميل المشهداني، قواعد الإثبات في الدعوي الإدارية، دار السنهوري، بغداد، ٢٠١٧.
١٨. لفته هامل العجيلي، السندات الرسمية والعادية وحجيتها في الإثبات مع أدلة الإثبات الأخرى، ط١، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠١٢.
١٩. مصطفى كمال وصفي، أصول إجراءات القضاء الإداري-الكتاب الأول، التداعي، ١٩٦١.
٢٠. مفلح عواد القضاة، الإثبات في المواد المدنية والتجارية طبقاً لقانون الإثبات الاتحادي رقم (١٠) لسنة ١٩٩٢ لدولة الإمارات العربية المتحدة (دراسة مقارنة)، مطبعة بن دسمال، بدون سنة نشر.

ثانياً القرارات القضائية

١. قرار رقم (٨٩٩)، انضباط/٢٠١٣، بتاريخ ٢٠١٣/٨/٤.
٢. فتوى صادرة بقرار رقم (١٠٢) بتاريخ ٢٠١٢/١١/١٣.
٣. حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية، في الطعن رقم ٤٧/١١٣١١ ق. ع، جلسة ٢٠٠٧/١/٣٠.

٤. قرار صادر رقم (٩٤/ق/١٠/١٩٩٠)، بتاريخ ١٢/٢٢/١٩٩٠.
٥. القرار الصادر (٢٠٩/انضباط/تميز/بتاريخ ٧/٢٢/٢٠٠٩).
٦. قرار صادر من محكمة القضاء الإداري في العراق، رقم (٩٤/ق/١٠/١٩٩٠)، في ١٢/٢٢/١٩٩٠، مشار إليه: ، ص٣٣٦.
٧. قرار محكمة الموظفين (مجلس انضباط موظفي الدولة العراقي سابقا)، رقم (٢٣/٢٠١٢)، في ١٩/١/٢٠١٢.
٨. محكمة القضاء الإداري العراقي، رقم (٤٦٠) بتاريخ ٢٣-٦-٢٠١٤.
٩. قرار صادر بالرقم (٣٦/انضباط/تميز)، في ٢٤/٢/٢٠١١.
١٠. قرار رقم (٥٠/قضاء إداري)، بتاريخ ١٩/٧/٢٠٠٦.

هوامش البحث

- (١) من تلك القرارات على سبيل المثال لا الحصر: قرار رقم (٨٩٩)، انضباط/٢٠١٣، بتاريخ ٤/٨/٢٠١٣، مجموعة قرارات وفتاوي مجلس شوري الدولة العراقي لعام ٢٠١٣، ص٤٠٠.
- (٢) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الإثبات في الدعاوي الإدارية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٠، ص١١٠-١١١.
- (٣) يقابلها المادة (١٤٣) من قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني رقم (٩٠) لسنة ١٩٨٣.
- (٤) عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني-الجزء الثاني، فقرة ٧٠، ص٩٩.
- (٥) فتوى صادرة بقرار رقم (١٠٢) بتاريخ ١٣/١١/٢٠١٢، مجموعة قرارات وفتاوي مجلس الدولة العراقي لعام ٢٠١٢، ص١٧٢.
- (٦) المرجع نفسه.
- (٧) لفته هامل العجيلي، السندات الرسمية والعادية وحجيتها في الإثبات مع أدلة الإثبات الأخرى، ط١، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠١٢، ص٢١.
- (٨) علي خطار شطناوي، موسوعة القضاء الإداري، مطبعة العاني، بغداد، ٢٠١٨، ص٦٣٩.
- (٩) د. عصمت عبد المجيد بكر، أصول الإثبات، ط١، إثراء للنشر والتوزيع-عمان، ٢٠١٢، ص١٦٧.
- (١٠) د. عبد السميع عبد الوهاب أبو الخير، الوجيز في قانون الإثبات، كلية الشريعة والقانون، القاهرة، ٢٠٠٧، ص٧٧.
- (١١) د. أحمد أبو الوفاء، التعليق على نصوص قانون الإثبات، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٣، ص١٣٤.
- (١٢) د. سحر عبد الستار إمام يوسف، دور القاضي في الإثبات، دار الفكر العربي، مصر، ٢٠٠٧، ص٤٧٩.
- (١٣) علي سليمان المشهداني، قواعد الإثبات في الدعوي الإدارية، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠١٧، ص١٥٢.
- (١٤) عز الدين الدناصوري وحامد عكاز، موسوعة التعليق على قانون الإثبات-الجزء الأول والرابع، ط١٢، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ٢٠١١، ص١٥٨٤.
- (١٥) جوزيف رزق الله، النظرية العامة للإثبات أمام القضاء الإداري، منشورات صادر، بيروت، ٢٠١٠، ص١٤٧ وما بعدها.
- (١٦) مفlech عواد القضاة، الإثبات في المواد المدنية والتجارية طبقاً لقانون الإثبات الاتحادي رقم (١٠) لسنة ١٩٩٢ لدولة الإمارات العربية المتحدة (دراسة مقارنة)، مطبعة بن دسمال، بدون سنة نشر، ص٤٠٠.
- (١٧) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية، في الطعن رقم ٤٧/١١٣١١ ق. ع، جلسة ٣٠/١/٢٠٠٧.
- (١٨) قرار صادر رقم (٩٤/ق/١٠/١٩٩٠)، بتاريخ ١٢/٢٢/١٩٩٠.
- (١٩) جوزيف رزق الله، النظرية العامة للإثبات أمام القضاء الإداري، مرجع سابق، ص١٥٦ وما بعدها.
- (٢٠) د. عبد الودود يحي، دروس في قانون الإثبات، ١٩٧٠، ص١٦٥.
- (٢١) علي خطار شطناوي، القضاء الإداري، مرجع سابق، ص٦٤٩.
- (٢٢) شارل ديباش وجان كلود ريتشي، في مؤلفات المنازعة الإدارية، ط٧، منشورات دالوز، باريس، ١٩٩٤، ص٥٥٤.
- (٢٣) عصمت عبد المجيد، الوجيز في شرح قانون الإثبات، مرجع سابق، ص٢٥٢ وما بعدها.
- (٢٤) القرار الصادر (٢٠٩/انضباط/تميز/بتاريخ ٧/٢٢/٢٠٠٩)، مجموعة قرارات وفتاوي مجلس شوري الدولة العراقي لعام ٢٠٠٩، ص٣٨٩.
- (٢٥) حسن السيد بسيوني، دور القضاء في المنازعة الإدارية، مطابع الشعب، القاهرة، ١٩٨١، ص٢٤٥.

- (٢٦) عدلي أمير خالد، الجامع في أصول الإثبات، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ٢٠١٣، ص ١٧٣.
- (٢٧) د. أمال عبد الرحيم عثمان، الخبرة في المسائل الجنائية (دراسة قانونية مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٦، ص ٦٤.
- (٢٨) قرار صادر من محكمة القضاء الإداري في العراق، رقم (٩٤/ق/١٠/١٩٩٠)، في ١٢/٢٢/١٩٩٠، مشار إليه: علي سلمان جميل المشهداني، قواعد الإثبات في الدعوي الإدارية، مرجع سابق، ص ٣٣٦.
- (٢٩) قرار محكمة الموظفين (مجلس انضباط موظفي الدولة العراقي سابقا)، رقم (٢٣/٢٠١٢)، في ١٩/١/٢٠١٢.
- (٣٠) د. مصطفى كمال وصفي، أصول إجراءات القضاء الإداري-الكتاب الأول، التداعي، ١٩٦١، ص ٣٣٨.
- (٣١) د. عبد الودود يحيي، دروس في قانون الإثبات، مرجع سابق، ص ٩٧.
- (٣٢) د. أحمد كمال الدين موسى، نظرية الإثبات في القانون الإداري، دار الفكر العربي، مصر، ٢٠١٧، ص ٣٧٨.
- (٣٣) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الانحراف بالسلطة كسبب لإلغاء القرار الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠١، ص ٦٧.
- (٣٤) محكمة القضاء الإداري العراقي، رقم (٤٦٠) بتاريخ ٢٣-٦-٢٠١٤.
- (٣٥) عباس العبودي، أحكام قانون الإثبات المدني العراقي، جامعة الموصل، ١٩٩١، ص ٢٧٤.
- (٣٦) أحمد عزيز جايد الخيون، دور القاضي في إثبات الدعوي المدنية، ط ١، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠١١، ص ١١٥.
- (٣٧) علي سلمان جميل المشهداني، قواعد الإثبات في الدعوي الإدارية، مرجع سابق، ص ٧٥، ٧٤.
- (٣٨) قرار صادر بالرقم (٣٦/انضباط/تميز)، في ٢٤/٢/٢٠١١، مجموعة قرارات وفتاوي شورى الدولة العراقي لعام ٢٠١١، مطبعة الوقف الحديثة، بغداد، ٢٠١١، ص ٢٤٧.
- (٣٩) أشار إليه: د. أحمد كمال الدين موسى، نظرية الإثبات في القانون الإداري، مرجع سابق، ص ٤٠٦.
- (٤٠) قرار رقم (٥٠/قضاء إداري)، بتاريخ ١٩/٧/٢٠٠٦، مجموعة قرارات وفتاوي مجلس شورى الدولة العراقي للأعوام ٢٠٠٤، ٢٠٠٥، ٢٠٠٦، ص ٤١٦.