



Volume 7 Issue 8 August 2020 p. 358-377

Istanbul / Türkiye

Article Information

Article Type: Research Article

This article was checked by iThenticate.

Doi Number :<http://dx.doi.org/10.17121/ressjournal.2778>

Article History:

Received

05/07/2020

Received in revised form

26/07/2020

Available online

15/08/2020

**THE DISCIPLINARY SYSTEM FOR FACULTY MEMBERS
A COMPARATIVE STUDY OF IRAQI LAW
AND THE EGYPTIAN**

Thamer Najm ABDULLAH¹

Abstract

That the existence of a disciplinary system regulates the relationship between the administration and teaching whether it is in the government or private sector and this system is one of the pillars of the foundations of these educational institutions which ensures stability and achieve its goals and aspirations.

And that the adoption of a disciplinary system for any institution or administrative entity is not intended to desire to discipline the employees insofar as it is intended to ensure the work of this institution regularly and systematically and disciplined violators and those who fail the appropriate penalty for the size of the offense they commit.

And that the concept of disciplinary system which includes all employees in the private sector and employees in the government sector but there are some special systems that include some categories of functional because of the nature of their own work and the type of violations that can be committed as well as what the penalty that can be imposed on them and will look at this research which The first part dealt with the concept of disciplinary violation committed by members of the teaching staff in universities in addition to a statement of what the members mean the teaching bodies covered by this law the second section was allocated to light the competent authorities to impose this type Sanctions whether employees in the private sector or the public address with no types and nature of the disciplinary sanctions imposed on them and compare it with other types of sanctions.

Keywords: Teaching Staff, Employees, Disciplinary System.

¹Dr. Al Rafidain University College Iraq hani4377@gmail.com

النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس دراسة مقارنة بين القانون المصري والعراقي

ثامر نجم عبد الله²

الملخص

إن وجود نظام تأديبي ينظم العلاقة التي تربط بين الإدارة والتدريسي لديها سواء كان ذلك في القطاع الحكومي أو الخاص ويعد هذا النظام من أهم الركائز التي تقوم عليها هذه المؤسسات التعليمية والذي يضمن استقرارها وتحقيق أهدافها وتطلعاتها.

وأن اقرار نظام تأديبي لأي مؤسسة أو كيان إداري لا يكون القصد منه الرغبة فيه تأديب العاملين فيه بقدر ما يكون الهدف منه ضمان عمل هذه المؤسسة بانتظام واضطراد وتأديب المخالفين والمقصرين بالجزاء المناسب لحجم المخالفة التي يرتكبونها.

وأن مفهوم النظام التأديبي الذي يشمل جميع العاملين في القطاع الخاص والموظفين في القطاع الحكومي إلا أنه هناك بعض الانظمة الخاصة التي تشمل بعض الفئات الوظيفية نظراً لطبيعة عملها الخاصة ونوع المخالفات التي يمكن أن ترتكبها وكذلك ماهية الجزاء الذي يمكن أن يفرض عليها وسوف نبحث في هذا البحث الذي قسمته إلى مبحثين الأول تناولت فيه مفهوم المخالفة التأديبية التي يرتكبها أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات بالإضافة إلى بيان ماذا يقصد بالأعضاء هيئات التدريسية الذين يشملهم هذا القانون أما المبحث الثاني فقد خصصته للإضاءة على الجهات المختصة بفرض هذا النوع من الجزاءات سواء كان العاملين فيها في القطاع الخاص أو العام مع التطرق لآليات وطبيعة الجزاءات التأديبية التي تفرض عليهم ومقارنتها مع الأنواع الأخرى من الجزاءات.

الكلمات المفتاحية: النظام التأديبي، هيئة التدريس، الموظفين.

المقدمة:

إن الجامعات بوصفها أحد أهم المراكز والمرافق بالنسبة لدولة كونها هي التي ترفد المجتمع بالجيل المتعلم الذي يقوم ببناء المجتمع ويستمر في عملية التنمية ولكون عضو هيئة التدريس يشكل العمود الفقري في عملية التعليم فإنه يخضع لتوجيه السلطة الرئاسية وأشرافها ويلتزم بالأوامر والتعليمات والأعراف والتقاليد الجامعية وهو من يقع علي عاتقه تنفيذ وإدارة الوظيفة التعليمية وحسن سير العملية التربوية بالتالي يخضع إلى نظام تأديبي وانضباطي في نفس الوقت يحاسبه عن الأخطاء الفعلية التي يرتكبها، فالجزاء التأديبي هو أداة زجر وعقوبة عن وضع المؤسسة التعليمية موضع ارتباك ولا تتناسب مع تحقيق المصلحة التي أقيمت من أجلها.

²دكتور، كلية الرافدين الجامعة، العراق، hani4377@gmail.com

إلا أن مفهوم المخالفة التأديبية يختلف في الوظيفة التعليمية عنه في الوظائف الأخرى والسلطة التي يمكن أن تفرض عليه هذا الجزاء ونوع هذا الجزاء لذلك خصصنا هذا البحث لبيان المخالفات الإدارية التي يمكن أن يرتكبها عضو هيئة التدريس بالإضافة إلى تحديد من هم أعضاء هيئة التدريس الذين يطبق عليهم هذا النظام الخاص بالتأديب ولم نقف عند هذا الحد بل حاولنا البحث في أنواع الجزاءات التأديبية التي يمكن فرضها على عضو هيئة التدريس التي نصت عليها القوانين الجامعية وقانونين الخدمة المدنية التي يمكن تطبيقها عليهم وكذلك السلطة المختصة بفرض هذا النوع من العقوبات الإدارية.

➤ المبحث الأول: المخالفات التأديبية

المطلب الأول: مفهوم المخالفة التأديبية

المطلب الثاني: الفئات الخاضعة لهذا النظام التأديبي

➤ المبحث الثاني: الجزاءات التأديبية

المطلب الأول: الجهات المختصة لفرض هذا الجزاءات

المطلب الثاني: أنواع الجزاءات التأديبية

المبحث الأول: المخالفات التأديبية

لم تحدد القوانين تعريف واضح للمخالفة التأديبية التي يمكن أن يرتكبها التدريسي في الجامعة نظراً لاختلاف طبيعة المخالفة تبعاً لنوع العمل الذي يقوم به ومدى حساسيته والقيود التي يمكن أن تضع على شاغل هذا العمل فهي قد تقيد التدريسي حتى خارج الجامعة والقاعة التدريسية، وسوف نتناول في هذا المبحث تعريف المخالفة التأديبية مع محاولة لتعريف المخالفة التي يرتكب التدريسي الجامعي بشكل خاص بالإضافة لتطرق إلى الفئات الخاضعة لهذا النظام التأديبي وهل يشمل جميع التدريسين في الجامعات على اختلاف درجاتهم العلمية أم يطبق عليهم نظام تأديبي عام، لذلك تم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين الأول تحدثنا فيه عن مفهوم المخالفة التأديبية أما الثاني فقد خصصته لتحديد الفئات المشمولة بهذا النظام التأديبي.

المطلب الأول: مفهوم المخالفة التأديبية

إن المخالفات التأديبية من المعروف أنها لا تقع تحت حصر، وعندما ينص المشرع على بعض صور المخالفات، فذلك لأن بعضها شائع الوقوع، وبعضها مما يحذر من خطورة ارتكابه، وفي الحالتين فهي لا تعدو أن تكون مجرد أمثلة، ولذا فإن السلطة الإدارية المختصة تلعب دوراً كبيراً في تقدير المخالفة ودرجة خطورتها، ولهذا فإن تكييف هذه المخالفات يختلف من مكان لآخر ومن زمان لآخر ومن وظيفة لأخرى، ومن الطبيعي أن تختلف من بلد لآخر.

إلا أن الفقه والقضاء الإداري حاول تحديد مفهوم المخالفة التأديبية فذهب اتجاه من الفقه إلى أن المخالفة التأديبية تكمن في (كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ويؤثر فيها بصورة تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة أئمة) (3).

بينما ذهب اتجاه آخر إلى تعريفها بأنها (كل إخلال بواجبات الوظيفة إيجاباً أو سلباً، ولا يقصد بواجبات الوظيفة- وفقاً لما ذهب إليه هذا الرأي- تلك الواجبات التي نص عليها المشرع، حيث تشمل إلى جانب ذلك الواجبات التي يقتضيها حسن انتظام واطراد العمل في المرافق العامة ولو لم ينص عليها) (4).

(3) د. عبدالفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة سنة 1964، ص 79.
(4) د. محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة سنة 1967، ص 80.

أما المحكمة الإدارية العليا المصرية فقد حددت المخالفة التأديبية بأنها (الجريمة التأديبية قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته ومقتضياتها، أو لكرامة الوظيفة واعتبارها) (5). وفي حكم أكثر إيضاحاً لمفهوم المخالفة التأديبية فقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا إلى أنها (الإخلال بواجبات الوظيفة والخروج على مقتضياتها، وما يجب أن يتحلى به الموظف العام من الأمانة والثقة والسلوك القويم) (6).

فالمخالفات التأديبية ليست محددة على سبيل الحصر وإنما مردها إلى مخالفات قد ارتكبتها عضو هيئة تدريس بصفته هذه أم بصفته الإدارية وفي حالة ما إذا شكلت هذه المخالفة جريمة جنائية فإن الأمر يتوقف على الحكم الصادر في القضاء الجنائي مع مراعاة استقلال المخالفات التأديبية عن الجرائم الجنائية.

ومن المعلوم أن المخالفات التأديبية غير مقننة وهي بذلك تختلف عن الجريمة الجنائية اختلافاً في الطبيعة لا الدرجة، ويرجع سبب عدم التقنين إلى تنوع الواجبات الوظيفية من وظيفة لأخرى على حسب طبيعة المرفق وعلى حسب المركز القانوني الذي يشغله الموظف أن عدم التقنين لا يعني بأي حال من الأحوال المساس بمبدأ المشروعية.

بحسب ما سبق ذكره من محاولة تعريف للمخالفة التأديبية وبالتطبيق على الكادر التدريسي في الجامعات فإن العمل أو الفعل الذي يقوم به التدريسي الذي يمكن اعتباره مخالفة تستوجب معاقبته تأديبياً لا تقتصر على مخالفة التدريسي لواجباته الأكاديمية والعلمية فقط بل تشمل كل سلوك يقوم به سواء بصورة إيجابية ارتكابه مخالفة أو بصورة سلبية تكمن في أحجامه عن القيام بواجبه الأكاديمي على أكمل صورة مثل عدم شمول محاضراته على جميع المفردات التعليمية أو عدم إنهاءها لمقرره العلمي، بل وتشمل المخالفة التأديبية التي يرتكبها التدريسي كل سلوك يقوم به وإن كان لا يخالف القوانين والأنظمة والوائح التي يشمل عمله لكن تؤدي هذه الأفعال إلى إصابة المرفق التعليمي سواء كان خاص أو عام بخلل يعرقل تقديمه لخدماته على أكمل وجه، وأن البعض اتجه إلى أن المخالفات التأديبية التي تستوجب معاقبة التدريسي لا تشمل فقط السلوك الذي يقوم به داخل الحرم الجامعي بل تمتد لتشمل كل عمل يؤديه أو فعل يرتكبه من شأنه أن يمس بكرامته المهنية وبواجباته التعليمية مثل ارتياد التدريسي لأماكن مشبوهة أو دور القمار، وبحسب رأي المتواضع أني لا أؤيد التوسع في تفسير طبيعة الأفعال التي يمكن اعتبارها مخالفات تستوجب تأديب التدريسي حتى لا تؤثر مهنة التدريس على حياة الأكاديمي الخاصة ويكون اختياره لهذه المهنة نقمة ترافقه وتقيد طوأل حياته.

❖ صور المخالفات الإدارية بحسب قانون تنظيم الجامعات المصري

إن المخالفات التأديبية التي يرتكبها التدريسي بحسب قانون تنظيم الجامعات المصري فإن مرجعها السلطة التقديرية للإدارة بشرط مراعاة التناسب بين المخالفة والجزاء ويلاحظ أن المخالفة الوحيدة في قانون تنظيم الجامعات التي حدد لها المشرع جزاءاً محدد هي المتعلقة بإعطاء الدروس الخصوصية بمقابل أو بدون مقابل إذ أوجب المشرع توقع جزاء العزل في حالة ثبوتها، كذلك كل فعل يزري بشرف عضو هيئة التدريس أو من شأنه يمس نزاهة (الفقرة الأخيرة من نص المادة 110)، وهذه الأخيرة يمارس فيها مجلس التأديب سلطة تقديرية كبيرة، ومن أمثلة الأفعال المزرية بالشرف والماسة بالنزاهة إقامة علاقة مشبوهة مع الطالبات أو التزوير في نتائج الامتحانات (7).

(5) المحكمة الإدارية العليا طعن رقم 1010 لسنة 10 ق، جلسة 1965/5/22.

(6) المحكمة الإدارية العليا طعن رقم 6629 لسنة 45 جلسة 2001/3/18.

(7) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية الطعن رقم 1409 لسنة 26 ق بجلسته 1986/11/30.

ويمكن القول بأن عضو هيئة التدريس يلتزم بالواجبات المنصوص عليها في قانون تنظيم الجامعات والتي تفرض عليه القيام بعمل إيجابي مما نصت عليه المواد من 95 إلى 99 وهي ما تمس صميم عمله كعضو هيئة تدريس بالجامعة من حيث ألقاء الدروس وأجراء البحوث والأشتراك في أعمال المجالس والمؤتمرات العلمية، والتمسك بالقيم والتقاليد الجامعية في كل تصرف خاص مع طلابه، كما أنه يخضع لبعض المحظورات حيث يتمتع عليه القيام ببعض الأعمال بصورة مطلقة مثل إعطاء دروس خصوصية، كما لا يمكنه مباشرة بعض الأعمال الأخرى إلا بعد الحصول على إذن أو ترخيص من السلطات الجامعية. وقد نصت المادة 101 بأنه (لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس القيام بعمل من أعمال الخبرة أو إعطاء استشارة في موضوع معين إلا بترخيص من رئيس الجامعة بناء على اقتراح عميد الكلية) (8).

أما المادة (102) التي تقضي بأنه (لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس إلقاء دروس في غير جامعتهم أو الإشراف على ما يعطى بها من دروس إلا بترخيص من رئيس الجامعة بناء على موافقة مجلس الكلية أو المعهد بعد أخذ رأي مجلس القسم المختص، ويشترط الترخيص في ذلك أن يكون التدريس أو الإشراف في مستوى الدراسة الجامعية). وقد أقرت المادة (103) بأنه (لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس إعطاء دروس خصوصية بمقابل أو بدون مقابل).

كذلك المادة (104) نصت (لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس أن يشاغلوا بالتجارة أو أن يشتركوا بإدارة عمل تجاري أو مالي أو صناعي أو أن يجمعوا بين وظيفتهم و أي عمل لا يتفق وكرامة هذه الوظيفة (9).

ولرئيس الجامعة منع عضو هيئة التدريس من مباشرة أي عمل يرى أن القيام به يتعارض مع واجبات الوظيفة وحسن أداءها. وبجوار الواجبات والمحظورات المنصوص عليها في تنظيم قانون الجامعات والسابقة الإشارة إليها.

❖ المخالفات الإدارية بحسب قانون الخدمة المدنية المصري

إن قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 وكذلك قانون العمل رقم 17 لسنة 2003 نص على مجموعة من الواجبات التي يجب أدائه سواء كان الموظف في القطاع العام أو العامل في القطاع الخاص والتي يجب أن يؤديه بنفسه بدقة وأمانة - واجب المحافظة على المال العام وصيانتها- واجب المحافظة على كرامة الوظيفة والسلوك اللائق لها - واجب طاعة الرؤساء، المحضورات تهدف أن تحقيق الهيبة والاحترام اللازم لمن يشغل الوظيفة العامة. أن عضو هيئة التدريس بالجامعة غير مقيد بأوقات عمل محددة مثل بقية الموظفين بل هو ملتزم فقط بالحضور في الأوقات المحددة لمحاضراته، وما لم يكلف بأي عمل آخر. ومن أمثلة المخالفات التأديبية ما يلي:

- شرب الخمر أو لعب القمار في الأندية والمحال العامة أو قبول هدايا أو مكافأة أو عموله أو قرض بمنسبة قيامه بواجبات وظيفته وغيرها
- الشجار بين الأساتذة مما يحط من كرامة الوظيفة وهيبتها.
- التفوه بأفاهام خارجة مما يعد خروجاً عن مقتضيات الواجب الوظيفي والقيم الجامعية.
- الجمع بين وظيفتين دون الحصول على موافقة الجامعة.

(8) د ثروت عبدالعال أحمد، إجراءات المساءلة التأديبية وضماناتها لأعضاء هيئة التدريس، دار انشر جاكعة اسيوط سنة 1995، ص23.

(9) د.صبري محمد السنوسي، النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، دار النهضة العربية، 2013 طبعة، ص51.

- استخراج جواز سفر غير مطابق للحقيقة غير مدون به وظيفته الحقيقية للتمكن من السفر للخارج دون إذن السلطات الجامعية
 - وضع علامات على أوراق الإجابة من شأنها أزالته سرية الورقة مخالفة الدقة المطلوبة في تصحيح أوراق الامتحان وذلك بوجود تفاوت خطير في تقدير الدرجات مما يعد خروجاً على الواجب الوظيفي باعتبار أن الدقة والأمانة من الأهم الواجبات الملقاة على الموظف بصورة عامة تدور توقيع زميل آخر مما يعني الانفراد بتصحيح ورقة الإجابة.
 - النقل من المؤلفات العلمية دون الإشارة إلى مؤلفيها
 - التعديل في نتائج الطالب
 - عدم البعد عن مواطن الشك والريبة في حياته الخاصة التي لا تتفق مع كونه ينتمي إلى إحدى الجامعات وتميزه بوظيفة مرموقة.
- يعتبر عضو هيئة التدريس مستقيلاً إذا انقطع عن عمله أكثر من شهر بدون إذن وذلك مما يعد خلال ستة أشهر على الأكثر من تاريخ الانقطاع، وتعتبر خدمته منتهية من تاريخ الانقطاع عن العمل، إن الانقطاع عن العمل بدون تقديم عذر غير مقبول يعد صورة من صور المخالفة التي تستوجب التأديب (10).
- قد قررت وبصورة واضحة أنه من غير الملائم ممارسة أي شكل من أشكال الترويح والدعاية داخل الجامعة أو المؤسسة العلمية وضرورة الابتعاد عن أي تأثير سياسي أو اقتصادي، إن المشروع الفرنسي لم يربط بين مخالفة معينة وجزاء معين كما فعل المشروع المصري.

❖ المخالفات الإدارية بحسب قانون الخدمة الجامعية العراقي

إن قانون الخدمة الجامعية العراقي رقم (23) لسنة 2008 نص على مجموعة الواجبات التي يجب على عضو هيئة التدريس الالتزام بها وفي مقدمتها التفرغ للعمل الجامعي، والقيام بالتدريس والاشتراك في أعمال المجالس واللجان الدائمة والمؤقتة والمؤتمرات، ورعاية الطلبة فكرياً وتربوياً، والالتزام بالأعراف والتقاليد الجامعية (11)، أما التزامات التي يجب أن يقوم بها عضو هيئة التدريس في الجامعة أولها أن يلتزم التدريسي بالقوانين والأنظمة والتعليمات المقررة، وبما تقتضيه الأعراف والتقاليد الجامعية، ويتجنب كل ما من شأنه الإخلال بواجبات وظيفته العلمية والتربوية والإدارية المنصوص عليها في القانون (12).

أي أن المشروع العراقي لم يحدد الواجبات التي يجب على عضو هيئة التدريس أن يقوم بها على سبيل الحصر، وأن عدم قيامه بها يعد مخالفة إدارية تستوجب الجزاء وذلك لصعوبة تحديد هذا الواجبات وحصرها من قبل المشروع ويمكن وضع أمثلة على هذه الواجبات مثل حظر إعطاء التدريسي دروس خصوصية، أو عدم العمل في جامعة أو كلية أخرى أو مزاوله أعمال الخبرة والاستشارات ويحظر اشتغاله بالتجارة إلا بموافقة الرئيس الأعلى للمؤسسة التي يعمل به (رئيس جامعة أو عميد كلية) وقد نصت على ذلك المادة السابعة الفقرة الثالثة من قانون الخدمة الجامعية وكررتها المادة الخامسة من الضوابط التنفيذية لقانون الخدمة الجامعية أنه (لا يجوز لموظف الخدمة الجامعية المتفرغ بموجب أحكام هذا القانون، أن يمارس أي عمل من أعمال مهنته لحسابه الخاص خارج نطاق عمله الجامعي ما لم يوجد نص بخلاف ذلك) وتم

(10) د.صيري محمد السنوسي، المرجع السابق، ص61.

(11) المادة 2 من قانون الخدمة الجامعية رقم 23 لسنة 2008

(12) مصدق عادل طالب، الوسيط في الخدمة الجامعية دراسة تحليلية، مكتبة السنهوري، بغداد سنة 2012، ص313.

استثناء العمل في المكاتب الاستشارية، والفعاليات الإنتاجية التي تنفذها مؤسسته من هذا الحظر، بالإضافة لعدم الترويج للأحزاب السياسية داخل الحرم الجامعي. (13) كما يجب على عضو هيئة التدريس أن يخضع لسلطة الرئاسية، إذ من حق العمداء ورؤساء الأقسام إصدار الأوامر والتعليمات الملزمة لعضو هيئة التدريس ويجب عليه إطاعتها مثال هذه التعليمات تحديد عدد الدروس والمحاضرات ومواعيد إلقائها، والإشراف على الامتحانات، وتصحيح أوراق الإجابة (14).

أما قانون التعليم العالي الأهلي رقم 25 لسنة 2016 فلم ينص على أي واجبات سلبية أو إيجابية لعضو هيئة التدريس داخل هذه المؤسسات ولم يت بيان المرجع العام الذي يجب تطبيقه على التدريسي هل هو قانون الخدمة الجامعية رقم 23 لسنة 2008 أم قانون العمل العراقي رقم 38 لسنة 2015 فقد أكتفى بالنص على أنه يجب على العامل تنفيذ أوامر صاحب العمل وتعليماته القيام بالعمل بنفسه وأن يكون مخلص في عمله.

المخالفات الإدارية بحسب قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (14) لسنة 1991:

كون قانون انضباط موظفي الدولة يسري على أعضاء هيئة التدريس بوصفهم موظفين فقد نص على مجموعة من الواجبات التي يجب التقيد بها ومعاقبة مخالفيها و تتمثل هذه الواجبات في عدم جواز الجمع بين وظيفتين بصفة أصلية، أو الجمع بين الوظيفة وبين أي عمل، وعدم مزاوله الأعمال التجارية، وتأسيس الشركات والعضوية في مجالس إدارتها عدا: شراء أسهم الشركات المساهمة، والأعمال التي تخص أمواله التي ألت إليهم أرثاً، أو إدارة أموال زوجه أو أقاربه حتى الدرجة الثالثة التي ألت إليهم أرثاً، على أن يخبر دائرته خلال 30 يوماً، وعلى الوزير إذا رأى أن ذلك يؤثر على أداء عمله والقيام بواجباته أو يضر بالمصلحة العامة أن يخيره بين البقاء في الوظيفة وتصفية تلك الأموال، أو التخلي عن الإدارة خلال سنة من تاريخ تبليغه أو الاستقالة أو الإحالة على التقاعد (15)، ويمنع من الاشتراك في المناقصات أو المزايدات التي تجريها دوائر الدولة والقطاع العام، ويمتنع عليه قبول مكافأة أو هدية أو منفعة من الطلبة أو من كل من كان لعمله علاقة بالموظف بسبب الوظيفة (16)، أو الحضور إلى مقر الوظيفة بحالة سكر أو الظهور بحالة سكر بين في محل عام، أو الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو وثيقة رسمية (17).

مما سبق نجد أن القانون العراقي عند ما أشار إلى المخالفات الإدارية التي يمكن أن يرتكبها عضو هيئة التدريس أكتفى بعبارات عامة ومطاطة دون تحديد بعض أنواع المخالفات الشائعة التي يمكن أن يرتكبها التدريسي والعقوبات المقابلة لها للحد من السلطة التقديرية للسلطة المختصة بفرض الجزاء الإدارية وهو ما نأمل أن يأخذ به المشرع في المستقبل القريب.

المطلب الثاني: الفئات الخاضعة لهذا النظام التأديبي

لكون النظام التأديبي الذي يشمل أعضاء هيئة التدريس هو نظام خاص يختلف عن النظام التأديبي الذي يشمل العاملين في المرفق التعليمي سواء كان خاص أو عام نظراً لطبيعة عمل هذه الفئة ومكانتها الاجتماعية والمهنية الخاصة وعدم جواز توجيه جميع العقوبات التأديبية لها

(13) مصدق عادل طالب، نفس المرجع، ص314.

(14) د.صبري جليبي عبد العال، ضوابط ممارسة الموظف العام للحقوق والحريات السياسية، دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية القاهرة، سنة 2010، ص243.

(15) قرار هيئة مجلس شوري الدولة بصفته التمييزية قرارها رقم 228/ انضباط/تميز/2008 تاريخ 2008/11/6.

(16) مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص319.

(17) المادة 5 من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (14) لسنة 1991.

والاستقلال الذي تتمتع به في تأديتها لعملها، وسوف نحدد في هذا المطلب من هي الفئات المشمولة بهذا النظام والتي تمثل الكادر التدريسي لجامعات. لقد نصت المادة 64 من قانون تنظيم الجامعات المصرية على أنه (أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاضعة لهذا القانون هم :

أ- الأساتذة ب- الأساتذة المساعدون ج- المدرسون
نتبين من ذلك أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاضعون للنظام التأديبي وفقاً لقانون تنظيم الجامعات هم، الأساتذة، والأساتذة المساعدون، والمدرسون، ويعني ذلك بطبيعة الحال عدم انطباق هذا النظام على من لا تنطبق عليه هذه الصفة، ومنهم المعيدون والمدرسون المساعدون.
المدرسون:

بحسب قانون تنظيم الجامعات المصري يشترط لتعيين في وظائف أعضاء هيئة التدريس، مجموعة من الشروط والأجراءات المختلفة والتي تتعلق بالحصول على مؤهلات علمية معينة (الحصول على الدكتوراه، والقيام بأبحاث معينة) ويضاف إلى ذلك ثبوت كفاءته التدريسية إذا كان من المتقدمين لشغل الوظيفة من خارج الجامعات التي ينطبق عليها القانون، وبطبيعة الحال يشترط أن يصدر قرار بالتعيين من رئيس الجامعة بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأي الكلية أو المعهد ومجلس القسم المختص (18).

فتعيين عضو هيئة التدريس يكون من تاريخ موافقة مجلس الجامعة لا من تاريخ صدور القرار من رئيس الجامعة، وبالتالي يخضع لأحكام هذا القانون من هذا التاريخ ويسأل عن المخالفات المرتكبة من تاريخ موافقة رئيس الجامعة رغم تراخي صدور رئيس الجامعة، أي أن قرار رئيس الجامعة يكون في هذه الحالة بأثر رجعي (19).

كما يجوز تعيين أعضاء هيئة تدريسية من الأجانب ممن تؤهلهم كفاءتهم لذلك على أن يكون التعيين بقرار من رئيس الجامعة وأخذ رأي مجلس الجامعة ومجلس الكلية أو المعهد ومجلس القسم المختص وذلك لمدة لا تتجاوز سنتين قابلة للتجديد.

❖ الأساتذة المتفرغون والمتعاقدون والزائرون:

يعين بصفة شخصية في ذات الكلية أو المعهد جميع من يبلغون سن انتهاء الخدمة ويصبحون أساتذة متفرغين وذلك ما لم يطلبوا عدم الاستمرار في العمل، ولا تحسب هذه المدة في المعاش، وتقاضون مكافأة مالية إجمالية توارزي الفرق بين المرتب مضافاً إليه الرواتب والبدلات الأخرى المقررة وبين المعاش مع الجمع بين المكافأة والمعاش يجوز عند الاقتضاء التعاقد مع العلماء الممتازين في بحوثهم وخبراتهم في المواد التي تعهد إليهم تدريسها، ويكون ذلك بقرار من رئيس الجامعة بعد موافقة مجلس الجامعة بناء على طلب مجلس الكلية أو المعهد بعد أخذ رأي مجلس القسم المختص وبمكافأة يحددها مجلس الجامعة (20).

يجوز عند الاقتضاء، أن يعين في الكليات أو المعاهد التابعة للجامعة أساتذة غير متفرغين من العلماء الممتازين في بحوثهم وخبرتهم في المواد التي يعهد إليهم تدريسها، ويطون ذلك بقرار من رئيس الجامعة بعد موافقة مجلس الجامعة بناء على طلب مجلس الكلية أو المعهد بعد أخذ رأي مجلس القسم المختص.... ويكون للأساتذة غير المتفرغين الجمع بين الأساتذة وبين وظيفة عامة أخرى أو أي عمل آخر..

(18) د.صيري محمد السنوسي، المرجع السابق، ص85.

(19) المادة 65 من قانون تنظيم الجامعات المصري.

(20) المادة 121 القانون رقم 84 لسنة 2012.

كما نصت المادة 125 على أنه (يجوز عند الاقتضاء الاستعانة في الكليات والمعاهد التابعة للجامعة الاستعانة بأساتذة مساعدين أجانب من ذوي الكفاءة بصفة أساتذة زائرين لمدة مؤقتة، ويكون ذلك بقرار من رئيس الجامعة بناء على طلب مجلس الكلية أو المعهد بعد أخذ رأي مجلس القسم المختص).

وبالنسبة للأساتذة المتفرغين فيستفاد من نص المادة 121، و المادة 113 من قانون تنظيم الجامعات بأنه من يعين بصفة شخصية في ذات الكلية أو المعهد بعد بلوغ سن انتهاء الخدمة – الستين - وذلك ما لم يطلبو عدم الاستمرار في العمل، وقد نصت المادة 56 من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات على أنه (مع مراعاة أحكام قانون تنظيم الجامعات يكون للأستاذ المفرغ ذات الحقوق المقررة للأستاذ وعليه واجباته، وذلك فيما عدى تقلد المراكز الإدارية، وله على وجه الخصوص عضوية مجلس القسم وعضوية مجلس الكلية والاشتراك في اختيار عميد الكلية وفقاً لأحكام المواد 52، 40/ج، 43 من قانون تنظيم الجامعات) كما أكدت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع لمجلس الدولة على أنه لا يجوز للأستاذ المتفرغ الاشتراك في عضوية مجالس التأديب وذلك على أساس ان نص قانون التنظيم الجامعة التي تتحدث عن وجود أن يتضمن تشكيل مجلس التأديب أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق وأن هذا المدلول (عضو هيئة تدريس لا ينصرف إلى الأستاذ المتفرغ، وذلك بعد أن استعرضت المحكمة كافة نصوص قانون تنظيم الجامعات التي تتحدث عن أعضاء هيئة التدريس والأساتذة المتفرغون) (21).

كما لا يجوز للأستاذ المتفرغ رئاسة كمنترول الامتحانات لأن هذا العمل عمل إداري لا علمي. وجدير بالذكر أن صفة الأستاذ المتفرغ تلتصق بعضو هيئة التدريس متى بلغ سن انتهاء الخدمة ولو كان مدرساً أو أستاذاً مساعداً فهي صفة عامة يندرج تحتها جميع أعضاء هيئة التدريس بعد بلوغهم سن انتهاء الخدمة، ولا تعد بمثابة ترقية لمن هو دون الأستاذ وبالتالي يخرج الأستاذ المتفرغ عن عداد المخاطبين بأحكام الترقيات المنصوص عليها في القانون. يجوز استثناء أن يعهد إلى الأساتذة المتفرغين المعيّنين طبقاً لأحكام المادة السابقة بأعباء رئاسة القسم إذا لم يوجد للقسم أساتذة ويكون ذلك بقرار من رئيس الجامعة بناء على طلب من مجلس الكلية أو المعهد بعد أخذ رأي مجلس القسم المختص.

ومن المتصور – ولو نظرياً – ارتكابه إحدى المخالفات التي تستوجب خضوعه لنظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس، وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن عضو هيئة التدريس في الفترة من بلوغه سن الستين حتى سن الخامسة والستين يخاطب بالأحكام الخاصة بواجبات الوظيفة ويخضع لأحكام المسؤولية التأديبية والمحاكمة التأديبية حيث تربطه بالجامعة علاقة تنظيمية يخضع فيها لجميع أحكام قانون تنظيم الجامعات في غير ما يخص وظيفة الأستاذ المفرغ من أحكام هذا القانون (22).

وتأكيداً لهذا الاتجاه فقد قضت المحكمة الإدارية العليا حديثاً بأن مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس هو الجهة ذات الولاية في محاكمة الأساتذة المتفرغين تأديباً عما ينسب إليهم من إخلال بواجبات الوظيفة على اعتبار أن عمل الأستاذ المفرغ بالكلية بمثابة امتداد لوظيفي السابق كعضو هيئة تدريس (23).

لا شك أن هذه العقوبات ما لا يصلح توقيعه مثل جزاء اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة لفترة واحدة أو تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى أو ما في حكمها لمدة سنتين على الأكثر، وكما أن جزاء العزل مع الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في حدود الربع أن ينطبق كاملاً لأن

(21) أنظر فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع رقم 510 بتاريخ 2005/5/15.

(22) المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم 2653 لسنة 31 ق بجلسة 1989/9/23.

(23) المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم 10150 لسنة 46 ق بجلسة 2003/5/31.

الأستاذ المفرغ يتقاضى في حقيقة الأمر معاشاً يضاف إليه المكافأة المالية التي توازي الفرق بين المرتب مضافاً إليه البدلات الأخرى وبين المعاش وهو ما يعني في النهاية أن الجزاء الموقع قد لا يتناسب مع أهمية المخالفة المرتكبة لأن ليس بالأمكان توقيع أكثر من ذلك. ولهذا فإن المطالبة بتعديل الجزاءات المنصوص عليها في المادة 110 من قانون تنظيم الجامعات بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بحيث تتعدد هذه الجزاءات يكون أمراً ضرورياً لمواجهة هذه الحالة.

أما بالنسبة للقائمين بالتدريس من المتعاقدين (وفقاً لنص المادة 123 بعد تعديله في 2012) أو من الأساتذة الأجانب الزائرين (وفقاً لنص المادة 125)، حيث قد تستعين الجامعة بأعضاء هيئة تدريس من الأجانب سواء لخبرتهم أو لعدم وجود متخصصين من المصريين في هذا المجال.

❖ رئيس الجامعة ونوابه وأمين المجلس الأعلى للجامعات

يثور التساؤل بالنسبة لرئيس الجامعة ونوابه وأمين المجلس الأعلى للجامعات عن مدى خضوعهم لمجلس التأديب الخاص بأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، في البداية نود أن نشير إلى أن المحكمة الإدارية العليا كانت قد قضت بأن شاغلي الوظائف القيادية كرئيس الجامعة ونوابه تسري عليهم الأحكام العامة المتعلقة بالتأديب من قانون العاملين المدنيين بالدولة وقانون مجلس الدولة وقانون النيابة الإدارية وذلك لأن الأحكام الواردة في قانون تنظيم الجامعات أحكام استثنائية في مجال التأديب لا يجوز التوسع فيها أو القياس عليها، ولا تطبق إلا على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، و شاغلي الوظائف الإدارية والقيادية داخل الجامعة يتركون وظائف أعضاء هيئة التدريس ويدخلون في الوظائف الجديدة، ولم يفرد لهم القانون أحكاماً خاصة بتأديبهم، وقد بررت المحكمة هذا الحكم على أساس أن المشروع أراد منح شاغلي الوظائف الإدارية والقيادية مساحة أكبر من الضمانات والحيدة بإخضاعهم للأحكام العامة التي تنظم التأديب لجميع العاملين في الدولة (24).

فضلاً عن أن نص المادة 64 من قانون تنظيم الجامعات لا يدخل رؤساء الجامعات ونوابهم ضمن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لأنهم لا يشغلون وظائفهم على سبيل الاستدكار، ولم يقرر المشرع أحكاماً خاصة بهم كما فعل مع أعضاء هيئة التدريس والمعنيين والمدرسين والمدرسين المساعدين ومن المقرر أنه في مجال التأديب لا يجوز التوسع أو القياس إلا ما أسنتى بنص صريح، ومؤيد ذلك أن تختص النيابة الإدارية وحده بالتحقيق معهم كما تتولى محاكمتهم المحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا وتوقع عليها الجزاءات التي توقع على شاغلي الوظائف العليا وهي التنبيه اللوم والإحالة على المعاش والفصل من الخدمة وفقاً لنص المادة 80 من قانون العاملين المدنيين بالدولة (25). لكن تم تعديل قانون تنظيم الجامعات بالقانون رقم 142 لسنة 1994 حيث أضيف نص المادة 112 مكرراً والتي نصت على أنه يكون رئيس الجامعة ونواب رئيس الجامعة وأمين المجلس الأعلى للجامعات خلال مدة شغلهم لهذه الوظائف أساتذة في كلياتهم الأصلية ولهم فيها كافة حقوق الأساتذة.

نصت المادة 109 على أنه تكون مساءلتهم على النحو التالي: (يشكل المجلس الأعلى للجامعات بناء على عرض رئيسه لجنة ثلاثية من بين أعضاءه لتحقيق الوقائع المنسوبة إلى رؤساء الجامعات أو نوابهم أو أمين المجلس الأعلى للجامعات ولهذه اللجنة أن تستعين بمن تراه من أساتذة كليات الحقوق أو الخبراء الفنيين لاستيفاء ما تراه لازماً ولا يجوز للمعروض

(24) د. سليمان الطماوي، الجهة المختصة بتأديب رؤساء الجامعات ونوابهم، بحث منشور بمجلة العلوم الإدارية السنة 31 العدد الأول يونيه 1989، ص 170.
(25) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية الطعن رقم 3593 لسنة 32 جلسة 1988/3/5.

أمره حضور جلسة عند نظر في موضوعه، ويعرض رئيس المجلس نتيجة التحقيق على السلطة المختصة بالتعيين لأتخاذ ما تراه بشأنه).

❖ عمداء الكليات ووكلائهم

يتمتع عمداء الكلية ووكلائهم بصفتين الأولى هي كونهم أعضاء هيئة تدريس بالكلية والثانية شغلهم مناصب إدارية بالكلية يخضع عمداء الكليات ووكلائها عن المخالفات المنسوبة إليهم للمحكمة التأديبية للعاملين من مستوى الإدارة العليا استنادا إلى أنهم لم يدخلوا في عداد الأشخاص الذين استثنتهم المادة 112 مكررا من الخضوع للقاعدة العامة الواردة في المادة 109 من قانون تنظيم الجامعات (26).

❖ أعضاء هيئة التدريس المعارون بالخارج

القاعدة العامة هي خضوع المعار أو المنتدب خلال فترة انتدابه أو إعارته للجهة المعار أو المنتدب إليها، ويكون تقدير المخالفة متروكا لها، وفي الحقيقة أن هذه القاعدة لا تنطبق على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات (ولا على غيرهم من الخاضعين للنظم الوظيفية المصرية) وهذا أمر منطقي إذ لا تملك هذه الجهات الأجنبية المساس بالعلاقة الوظيفية بين عضو هيئة تدريس والجامعة التي تنتمي إليها عن طريق توقيع جزاءات تمس هذه الرابطة، وكل ما تملكه فقط هو التأثير على الرابطة التي تربطه بها (العلاقة التعاقدية) بأنها أو توقيع جزاءات مما تسمح به هذه الرابطة.

أما السلطات المختصة بالتأديب في حالة نذب العامل أو إعارته لجهة أخرى داخل النظام الإداري لدولة فإن الجهة المنتدب أو المعار إليها يعقد لها الاختصاص بتأديبه عما يقع منه من مخالفات أثناء فترة إعارته أو نذبه وذلك على أساس أنها أقدر منة غيرها على تقدير خطورة الذنب الإداري في إطار النظام التأديبي الذي يخضع له سائر العاملين بالدولة وذلك باستثناء ما إذا كان الانتداب لجهة خاصة أو شخص من أشخاص القانون الخاص ففي هذه الحالة يعقد الاختصاص لجهته الأصلية وهذه القاعدة تسري على العاملين المدنيين بالدولة و القطاع الخاص وتطبق هذه الحالة أيضا في حالة النقل.

❖ المعيدون والمدرسون المساعدون

نص القانون رقم 49 لسنة 1972 على خضوع المعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعات لمجلس تأديب خاص بهم نظمت تشكيلة المادة 154 وترتب على ذلك عدم خضوعهم لولاية المحاكم التأديبية، غير أن المشروع في قانون تنظيم الجامعات لم يحدد الجزاءات الواجب تطبيقها في حالة ثبوت المخالفة التأديبية، حيث نصت المادة 130 من قانون تنظيم الجامعات على سريان أحكام العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس المنصوص عليها في المواد من 157 إلى 166 من قانون تنظيم الجامعات والتي لم تنص على أنواع الجزاءات لذلك تبق عليهم العقوبات الواردة في قانون الخدمة المدنية (27).

(26) د.صيري محمد السنوسي، المرجع السابق، ص27.

(27) نصت المادة 154 من قانون تنظيم الجامعات المصري على أنه (تكون مساءلة المعيدين والمدرسين المساعدين أمام

مجلس تأديبي يشكل من :-

نائب رئيس الجامعة لشؤون الدراسات العليا والبحوث. رئيسا

أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق يختاره رئيس الجامعة سنويا. عضوا

مستشار مساعد بمجلس الدولة ينتدب سنويا. عضوا

وعند الغياب أو قيام المانع يحل محل نائب رئيس الجامعة أقدم العمداء ثم من يليه في الأقدمية.

نلاحظ أن قانون تنظيم الجامعات بتقريره نظام تأديبي خاص بالمعيدين والمدرسين المساعدين من حيث خضوعهم لمجلس تأديب يختلف في تشكيله عن مجلس أعضاء هيئة التدريس، وكذلك العقوبات التي يمكن توقيعها، وغيرها، ويكون قد سلك نفس النهج الذي سلكه قانون العاملين المدنيين بالدولة في التفرقة التي أقامها بين كبار الموظفين وصغارهم. ويجدر الإشارة أيضاً إلى إمكانية مسائلة المعيين والمدرسين المساعدين أمام مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس وذلك في حالة إحالة ارتباط المخالفة المنسوبة له مع مخالفة منسوبة لعضو هيئة تدريس، ومع ذلك تظل الجزاءات التي يمكن توقيعها على كل منهما مختلفة عن الأخرى.

أما القانون العراقي فلم يضع قانون خاص لتأديب أعضاء هيئة التدريس إنما أخضعهم لقانون انضباط موظفي الدولة كونهم موظفين أما قانون التعليم الأهلي فلم ينص على نظام خاص لتأديب أعضاء هيئة التدريس وإنما اكتفى بإتاحة المجال لكل جامعة أو كلية بوضع نظام خاص للمخالفات و العقوبات التي تطبق عليهم بدون تمييز بين صفاتهم العلمية، وسوف نتعرض هنا بشيء من الاختصار للفئات التي يمكن أن تشغل وظيفة عضو هيئة تدريس سواء في الجامعات أو الكليات الرسمية و الأهلية أول هذه الفئات المدرس المساعد والذين يجب أن يكون حاصل على شهادة الماجستير أو مايعادلها، أما من يمنح لقب مدرس فيجب أن تتوافر فيه الشروط التالية أن يكون حاصل على شهادة علمية أو فنية أو تقنية أو مهنية في الاختصاصات التي لا تمنح فيها شهادة الدكتوراه ولا شهادة معادلة لها علمياً، شريطة الإقلال مدة الدراسة للحصول عليها عن ثلاث سنوات بعد الشهادة الجامعية الأولية، أو يكون مدرس مساعد في إحدى الجامعات العراقية أو هيئة المعاهد الفنية لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات، ونشر خلالها بحثين قيمين في الأقل، وقام بجهود تدريسية جيدة، ويمنح لقب الأستاذ المساعد لمن حصل على لقب المدرس المذكور أعلاه، وأن يكون شغل مرتبة مدرس في إحدى جامعات القطر أو هيئة المعاهد الفنية مدة (4) سنوات في الأقل، وكان خلالها مبرزاً في التدريس، ونشر (3) بحوث علمية قيمة في الأقل، أما لقب أستاذ فيجب لمنحه توافر الشروط التالية الحصول على لقب مدرس، وأن يكون أمضى (6) سنوات في الأقل مرتبة أستاذ مساعد، وقام خلالها بجهود متميزة في التدريس، ونشر (3) بحوث أصيلة في الأقل (28)، ويوجد وفقاً للقانون العراقي لقب أستاذ متمرس وهو من أحيل على التقاعد بمرتبة أستاذ، وكان غير محال للتقاعد بسبب تقصيره في مسؤوليته العلمية والتربوية، وأشرف على ما لا يقل عن 5 أطروحات دكتوراه أو رسائل للدراسات العليا مع حصوله على مرتبة أستاذ، وأن يكون ضليع في اختصاصه، وله بحوث منشورة لا تقل عن بحثين على أن يكون أحدها على الأقل أصيل وغير مستل من الرسائل والأطروحات العلمية التي أشرف عليها بعد حصوله على لقب أستاذ، وتمتيز علمياً ومعروفاً من خلال عدة معايير هي:

وجود بحوث منشورة في مجلات علمية رصينة أو بحوث في مؤتمرات وندوات داخل العراق وخارجه، أو له أعمال ابتكارية أو إبداعية كبراءات الاختراع أو حاصل على شهادة تميز أو له إسهامات علمية أو إدارية في تطوير القسم أو الكلية أو الجامعة (29).
أن تحديد الفئات التي تعد من الملاك التدريسي في الجامعات والكليات الرسمية والأهلية لا يقدم أي جديد كون هذه الفئة إذا كانت تعمل في القطاع العام فأنها تخضع لقانون انضباط موظفي الدولة مثل أي موظف عادي سواء من حيث التحقيق أو فرض العقوبة وفي القطاع الأهلي

(28) غازي فيصل، شرح أحكام قانون الخدمة الجامعية، بدون دار نشر وسنة طبع، ص24.

(29) المادة 1 من تعليمات تنظيم وضع الأستاذ المتمرس رقم 161 لسنة 2010.

يخضعون لقانون العمل مثل العمال الآخرين داخل الجامعة وتسري عليهم ذات الإجراءات والتعليمات.

المبحث الثاني: الجزاءات التأديبية

إن الجزاءات التأديبية التي تفرض على عضو هيئة التدريس يكون الهدف منها الزجر الخاص والردع العام لمنع معاودة ارتكاب المخالفة، فهي جزاء ذو طبيعة خاصة يصيب عضو هيئة التدريس في مركزه الوظيفي دون المساس بحريته أو ملكيته الخاصة بسبب مخالفات ذات طبيعة خاصة يترتب عليها الحرمان أو الإقصاء من امتيازات وظيفته، وتهدف المؤسسة التعليمية من هذا النظام المحافظة على حسن سير العمل وانتظامه داخل الجامعة (30)، لذلك فإن الجزاءات التأديبية تتصل اتصالاً وثيقاً بعمل عضو هيئة التدريس فهي تدور وجوداً وعدمياً، متخذة من حسن أدائها غاية لها، وسوف نتناول في هذا المبحث مطلبين الأول نتحدث فيه عن الجهات المختصة بفرض العقوبة التأديبية على عضو هيئة التدريس، أما الثاني نتطرق فيه لنوع هذه الجزاءات مدى مطابقة لنوع العمل الذي يقوم الكادر التدريسي.

المطلب الأول: الجهات المختصة بفرض هذا الجزاءات

من الطبيعي أنه إذا منسبت أي مخالفة تأديبية لتدريسي في أحد المرافق التعليمية أن يتم التحقيق معه قبل اتخاذ قرار بتوقيع جزاء عليه ممن يملك سلطة توقيعه على أن يكلف رئيس الجامعة أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق بالجامعة أو بإحدى كليات الحقوق إذا لم توجد بالجامعة كلية الحقوق مباشرة التحقيق في ما يناسب لعضو هيئة التدريس، ويجب أن لا تقل درجة من يكلف بالتحقيق عن درجة من يجري التحقيق معه ويقدم عن التحقيق تقريراً إلى رئيس الجامعة ولوزير التعليم أن يطلب بأبلاغه هذا التقرير، ويترتب البطلان جزاء على مخالفة هذه القواعد سواء مباشرة التحقيق من قبل شخص آخر كالمستشار القانوني للجامعة أو أحد ممن يتولى تدريس مادة القانون بالجامعة رغم عدم انتماءه إلى كلية الحقوق، أو مباشرة التحقيق من قبل عضو هيئة تدريس أقل درجة ممن يحقق معه، كأن يكون المحقق بدرجة مدرس والمائل أمامه بدرجة أستاذ ويبطل التحقيق في حالة ممارسته من قبل النيابة الإدارية، وقد قضت المحكمة الإدارية العليا ببطلان التحقيق الذي يجريه المستشار القانوني للجامعة حتى لو كان عضواً لهيئة التدريس وذلك لعدم توافق الحيثية الكاملة بأعتبار صفته كمستشار قانوني هي محل الاعتبار. وهذا البطلان الذي يلحق التحقيق يترتب عليه بطلان القرار التأديبي الصادر أستناداً إليه فما بني على باطل فهو باطل.

❖ رئيس الجامعة

إن لرئيس الجامعة سلطة وقف عضو هيئة التدريس المحال للتحقيق احتياطياً عن العمل كإجراء احتياطي تقتضيه مصلحة التحقيق ويكون الوقف لمدة لا تزيد على ثلاثة شهور ولا يجوز مدها إلا بقرار مجلس التأديب، ويترتب على وقف عضو هيئة التدريس عن عمله وقف صرف ربع مرتبه ابتداء من تاريخ الوقف ما لم يقرر مجلس التأديب صرف كامل المرتب وإذا لم يرفع الأمر إلى مجلس التأديب خلال شهر من تاريخ الوقف يصرف كامل المرتب إلى أن يقرر المجلس غير ذلك (31).

بعد الانتهاء من التحقيق يقوم المحقق بكتابة تقرير يرفعه إلى رئيس الجامعة يلخص فيه نتيجة التحقيق من خلال الوقائع التي وردت به وتكييف هذه الوقائع ورأيه فيها، مستنداً في ذلك إلى مفهوم القانون واجبة التطبيق على المخالفة المنسوبة إلى المحال، ونصت الفقرة الثانية من

(30) د. عبدالعزيز عبد المنعم خليفة، المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة، مشاة المعارف، الإسكندرية سنة 2009،

ص56.

(31) د.صبري محمد السنوسي، المرجع السابق، ص84.

المادة 105 سالفه الذكر على أنه (.....) ولرئيس الجامعة بعد الأطلاع التقرير ان يحفظ التحقيق أو أن يامر بإحالة العضو المحقق معه إلى مجلس التأديب إذا رأى محلاً لذلك أو ان يكتفي بتوقيع عقوبة عليه بحدود ما تقررته المادة (32) 112.

ولرئيس الجامعة بعد اطلاعه على التقرير المرفوع إليه - بناء على التحقيق - أن المخالفة المنسوبة إلى عضو هيئة التدريس لا تستوجب مسألته تأديبياً سواء لعدم وقوعها منه أو وقوعها دون معرفة فاعليه أو لعدم كفاية الأدلة عند معرفة فاعليها أو لعدم أهميتها أو غيرها من الأمور التي يراها معها رئيس الجامعة حفظ التحقيق كقبول استقالة عضو هيئة التدريس وفق ما تقضي به المادة 111 من قانون تنظيم الجامعات.

وكذلك لرئيس الجامعة توقيع عقوبتي التنبيه واللوم المنصوص عليها في المادة 110 على أعضاء هيئة التدريس الذين يخلون بواجباتهم أو بمقتضيات وظائفهم، وذلك بعد سماع أقوالهم والتحقيق دفاعهم، ويكون قراره في ذلك مسبباً ونهائياً وعلى عميد الكلية أو معهد إبلاغ رئيس الجامعة بكل ما يقع من أعضاء هيئة التدريس من أخلال لواجباتهم أو مقتضيات وظائفهم.

❖ الإحالة إلى مجلس التأديب

أن من يملك سلطة إحالة عضو هيئة التدريس على المجلس التأديبي هو رئيس الجامعة، ويلجأ رئيس الجامعة إلى الإحالة إلى مجلس التأديب وذلك إذا قدر أن المخالفة التي وقعت من عضو هيئة التدريس تستوجب توقيع عقوبة أشد مما يملكه هو، وقد تم تشكيل مجلس التأديب بموجب نص المادة 109 من قانون تنظيم الجامعات على أنه تكون مساءلة جميع أعضاء هيئة التدريس أمام مجلس تأديب يشكل من (33)

أحد نواب رئيس الجامعة يعينه مجلس الجامعة سنوياً (رئيساً) أستاذ من كلية الحقوق أو أحد أساتذة كلية الحقوق في الجامعات التي ليس بها كلية للحقوق يعينه مجلس الجامعة سنوياً (عضواً)

مستشار من مجلس الدولة ينتدب سنوياً (عضواً) وفي حالة الغياب أو المانع يحل النائب الآخر لرئيس الجامعة ثم أقدم العمداء ثم من يليه في الأقدمية منهم محل الرئيس.

وتسري بالنسبة إلى المساءلة أمام مجلس التأديب القواعد الخاصة بالمحاكمة التأديبية المنصوص عليها في قانون مجلس الدولة. يتضح لنا من النص السابق أن مجلس التأديب يتكون من:

1. نائب لرئيس الجامعة يعينه مجلس الجامعة سنوياً وفي حالة المانع أو الغياب يحل محله النائب الآخر لرئيس الجامعة ثم أقدم العمداء.

2. أستاذ من كلية الحقوق من نفس الكلية التي بالجامعة وليس خارجها والحالة الوحيدة التي سمح فيها المشرع بتعيين أستاذ من كلية حقوق تتبع جامعة أخرى هي عدم وجود كلية للحقوق في هذه الجامعة ومن ثم يكون من المنطقي الاستعانة بأستاذ من الحقوق من خارج الجامعة (34).

و لا يلزم حضور عضو من النيابة الإدارية لصحة تشكيل هذا المجلس، ذلك أنه لا يوجد نص خاص في قانون تنظيم الجامعات يقضي بذلك (35).

أما في القانون العراقي فإنه وفق قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 الإحالة إلى التحقيق تصدر أما من الوزير أو رئيس الدائرة حسب الأحوال، أما بالنسبة للجهة

(32) د. ثروت عبد العال احمد، المرجع السابق، ص 93.

(33) د. صبري محمد السنوسي، المرجع السابق، ص 105.

(34) حكم المحكمة الإدارية العليا طعن رقم 4414 لسنة 42 بجلسته 1997/3/29.

(35) د. صبري محمد السنوسي، المرجع السابق، ص 108.

المختصة بالتحقيق مع الموظف العام في العراق فقد ألزمت المادة 10 من قانون الانضباط النافذ الوزير أو رئيس الدائرة بتأليف لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة، على أن يكون أحدهم حاصلًا على شهادة جامعية أولية في القانون، وأن عضو هيئة التدريس كونه موظف في الدولة فيخضع لتحقيق من هذه اللجنة ولا ينظر إلى مرتبته تحصيله العلمي فيمكن أن يكون أحد أعضاء هذه اللجان لم يحصل على الأعدادية وعضو هيئة التدريس بمرتبة أستاذ. أما عن تصرف اللجنة التحقيقية التي نصت عليها المادة (10) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي نجد أن النتيجة التي تتوصل إليها هذه اللجنة لا تخرج عن كونها توصية غير ملزمة (36)، ويلاحظ أن توصيات اللجنة لا تعد قرارًا إداريًا لأنه ليس لها من أثر قانوني في حد ذاتها، كما أن الوزير أو رئيس الدائرة ليس ملزمًا بالأخذ بها بل هو مخير في الأخذ بها تمامًا أو تعديلها أو حتى أهملها. (37)

وتؤكد ذلك المحكمة الإدارية العليا العراقية على هذا الأمر في حكم لها قضى بأنه لرئيس الجامعة سلطة تقديرية في اتخاذ القرار المناسب بحق الموظف (الذي قد يكون عضو هيئة تدريس) في ضوء توصيات اللجنة التحقيقية، ويعد قراره سليمًا إذا كانت تلك التوصيات تتفق وأحكام القانون. (38)

فإن دور اللجنة التحقيقية وفقاً للقانون العراقي يشكل خرقاً واضحاً لمبدأ الحماية المقرر لعضو هيئة التدريس ذلك أن تشكيل هذه اللجنة يكون بقرار من الوزير أو الرئيس الإداري (رئيس الجامعة أو عميد الكلية) أي بمعنى آخر لا يوجد لهذه الجهة أي استقلال، ولا تتمتع بأي مراعاة لمكانة التدريسي العلمية وطبيعة المخالفات التي يرتكبها والتي لا يقرها إلا من هو في هذا المجال من العمل.

أما بالنسبة للجهة المختصة بفرض العقوبة التأديبية على عضو هيئة التدريس فقد ذهبت المادة 11 من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم 14 لسنة 1991 إلى أن للوزير فرض أي من العقوبات التالية على الموظف المخالف لأحكام القانون: لفت النظر. الإنذار. قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام. التوبيخ.

وبالنسبة للموظف الذي يشغل وظيفة مدير عام (أي رئيس جامعة أو عميد كلية) فما فوق عند ارتكاب مخالفة تأديبية أعطى القانون الوزير فرض عقوبة لفت النظر أو الإنذار أو قطع الراتب، وفي حال ظهر للوزير من خلال التحقيق أن هذا الموظف قد ارتكب فعلاً يستدعي عقوبة أشد مما هو محوّل بها فعليه أن يعرض الأمر على مجلس الوزراء متضمناً الاقتراح بفرض العقوبات المنصوص عليها في القانون (39).

وتعطي المادة 14 من القانون لرئيس الجمهورية أو من يخوله صلاحية فرض أي من العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون على الموظفين التابعين له.

كما يكون لرئيس مجلس الوزراء أو الوزير أو رئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة فرض إحدى العقوبات التالية على الموظف التابع لوزارته أو دائرته والمشمول بأحكام هذا القانون. إنقاص الراتب. تنزيل الدرجة. الفصل. العزل.

نرى أن المشرع قد ارتكب خطأ فادحاً عندما أعطى أعضاء السلطة التنفيذية (الوزير - رئيس الجمهورية - مجلس الوزراء) إمكانية فرض جميع العقوبات على الموظفين، وكان الأجدي أن يعطى سلطة الإدارة الحق في توقيع بعض العقوبات الخفيفة ويكون ذلك قبل الإحالة إلى

- (36) أحمد محمود أحمد الربيعي، مرجع سابق، ص 65.
 (37) د. غازي فيصل مهدي، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991، موسوعة القوانين العراقية، دار صباح صادق جعفر الأنباري، 2006. ص 67.
 (38) 44/ انضباط / تمييز / 2008 تاريخ القرار 14 / 2 / 2008.
 (39) المادة 12 من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم 14 لسنة 1991.

محكمة تأديبية، أما إذا أُحيل الموظف إلى المحكمة فتكون المحكمة هي المختصة بتوقيع العقوبة، ونرى أن إعطاء السلطة التنفيذية الحق في توقيع العقوبة على الموظف في جميع الحالات يتعارض مع نص دستوري هام وهو مبدأ الفصل بين السلطات، حيث نلاحظ في هذه الحالة أن السلطة التنفيذية أصبحت تتمتع باختصاصات السلطة القضائية، وحقيقة لا يغني الطعن أمام مجلس الانضباط عن إنشاء محاكم تأديبية تكون مختصة بمحاكمة الموظف العام وتوقيع العقوبة عليه أو تقرير البراءة أو عدم المسؤولية.

أما فيما يتعلق في الجامعات والكليات الأهلية فأن عضو هيئة التدريس يحال إلى التحقيق بأمر من رئيس الجامعة أو عميد الكلية كونه صاحب العمل إلى اللجنة التي تشكل لذلك وتكون مختصة بالتحقيق مع جميع التدريسين والعمال الإداريين على السواء وكذلك تملك سلطة فرض الجزاء عليهم إذا لم يتطرق قانون التعليم الأهلي العراقي سابق الذكر لهذا الأمر وأكتفى بالنص على أنه تسري أحكام قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 فيما يخص فرض العقوبات الانضباطية والإدارية على التدريسين والموظفين الإداريين والخدميين في الجامعات والكليات والمعاهد الأهلية (40)، وأن في هذا الأمر أحفاف كبير بحق أعضاء هيئة التدريس في القطاع الخاص وعدم منحهم أي حصانة أو تقدير بالنسبة للجهة التي تملك الحق التحقيق معهم وفرض العقوبة.

المطلب الثاني: أنواع الجزاءات التأديبية

إذا كانت المخالفات التأديبية التي يرتكبها عضو هيئة التدريس لم تحدد على سبيل الحصر وإنما أكتفى بتحديد بعض أنواع المخالفات فقط فإن الأمر مختلف فيما يتعلق بالجزاءات فقد تم تحديدها على سبيل الحصر ويكون لسلطة التأديبية المختصة أن تفرض العقوبة التي تراها متناسبة مع حجم المخالفة التي يرتكبها عضو هيئة التدريس ولا يمكن فرض عقوبة لم يرد لها ذكر في القانون.

وسوف نتكلم عن أنواع العقوبات التي يمكن فرضها على عضو هيئة التدريس مبتدئين بالعقوبة الأخف إلى أشد أنواع العقوبات، حدد القانون المصرية العقوبات التي يمكن أن فرضها على عضو هيئة التدريس من قبل رئيس الجامعة إذا رآى أن المخالفة المنسوبة إلى عضو هيئة التدريس يقرر توقيع جزاء تأديبي مما يملكه فله توقيع الجزاءات التأديبية الآتية والتي تكون من العقوبات الخفيفة (41):

التنبيه: وهي أخف العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على عضو هيئة التدريس، ويقصد به تبصيره بالخطأ الذي وقع منه وتحذيره من العودة إليه، وتذكيره بضرورة احترام واجباته الوظيفية وعدم وقوعه في دائرة المحظورات أو ما ينهى عنه القانون (42)، يرى بعض الفقه أن التنبيه لا يعتبر عقوبة تأديبية، وأنه لا يعدو أن يكون مجرد توجيه إداري للموظف يذكره بواجباته الوظيفية، وبالتالي لا يترتب عليه أي أثر قانوني ينعكس على الأوضاع الوظيفية الأخرى (43).

أما اللوم: فهو مثل سابقه لا يترتب عليه أي آثار قانونية في مجال العلاقة بين عضو هيئة التدريس والجامعة ويقتصر أثر هذه العقوبة فقط على استنكار المخالفة التي وقعت من عضو

(40) المادة 23 من تعليمات تسهيل تنفيذ قانون التعليم العالي الاهلي رقم 25 لسنة 2016.

(41) د. صبري محمد السنوسي، المرجع السابق، ص 96.

(42) دنواف كنعان، القانون الإداري (الكتاب الثاني)، دار الثقافة، عمان الإردن، سنة 2010، ص 176.

(43) د. عبدالوهاب البنداري، العقوبات التأديبية، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة نشر، ص 18.

هيئة التدريس، لذلك تأخذ هذه العقوبة الطابع المعنوي والإدبي لعدم تأثيرها على المركز الوظيفي لعضو هيئة التدريس (44).

أما العقوبات الأشد الأخرى تقررها السلطة المختصة، في قانون تنظيم الجامعات المصري يلجأ رئيس الجامعة إلى مجلس التأديب وذلك إذا قدر أن المخالفة التي وقعت من عضو هيئة التدريس تستوجب توقيع عقوبة أشد مما يملكه رئيس الجامعة. (45)

- التنبيه
 - اللوم
 - اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة لفترة واحدة أو تأخيرا التعيين في الوظيفة الأعلى أو ما في حكمها لمدة سنتين على الأكثر.
 - العزل من الوظيفة مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة.
 - العزل مع الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في حدود الربع.
- وكل فعل يزري بشرف عضو هيئة التدريس أو من شأنه أن يمس نزاهته أو فيه مخالفة لنص المادة 103 يكون جزاؤه العزل.

ولا يجوز في جميع الأحوال عزل عضو هيئة التدريس إلا بحكم من مجلس التأديب. فإذا كان رئيس الجامعة فقط عقوبتي التنبيه واللوم، فإن لمجلس التأديبي أن يحكم بأي من الجزاءات المنصوص عليها في المادة 105 من قانون تنظيم الجامعات وإذا كنا قد تحدثنا سابقاً عن عقوبتي التنبيه واللوم فإننا هنا سوف نختصر على بيان العقوبات الأخرى التي يملكها مجلس التأديب وهي:

اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة لفترة واحدة أو تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى أو ما في حكمها لمدة سنتين على الأكثر.

قضت المحكمة الإدارية العليا بأن هذه العقوبة عقوبة مزدوجة واختيارية في ذات الوقت وهي، أما اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة لفترة واحدة، أو اللوم مع تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى أو ما في حكمها لمدة سنتين على الأكثر، وأنه لا وجه للقول بأن تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى هي عقوبة مستقلة (46).

ويقصد باللوم مع تأخير العلاوة المستحقة لفترة واحدة تأجيل استحقاق العلاوة المستحقة لفترة واحدة لا الحرمان منها بصورة مطلقة، والقرار الصادر بتأخير العلاوة الدورية المستحقة لمدة عامين ينطوي على مخالفة القانون (47).

كما يقصد بتأخير التعيين الأعلى أو ما في حكمها لمدة سنتين على الأكثر أن تؤجل الترقية في حالة استحقاق عضو هيئة التدريس لها للمدة التي يقررها الحكم بشرط أن لا تزيد عن سنتين، وبطبيعة الحال فإن هذه المدة لن يبدأ في حسابها إلا من التاريخ الذي كان مقررا في ترقية عضو هيئة التدريس وهو تاريخ موافقة مجلس الجامعة على الترقية (التعيين) وفي هذه الحالة يتم أرجاء قرار التعيين حتى تقتضي المدة المحددة (48).

(44) د. صبري محمد السنوسي، المرجع السابق، ص 97.

(45) إن إحالة عضو هيئة التدريس من قبل النيابة الإدارية إلى المحاكم التأديبية لا ترتب أي أثر قانوني لأنها وقعت ممن لا يملكها ولا تنقيد المحكمة التأديبية أو رئيس الجامعة بهذه الإحالة طالما أنها لم تتم بالوسيلة التي حددها قانون تنظيم الجامعات إلا وهي قرار رئيس الجامعة، ويترتب البطلان جزاء لمخالفة هذه القاعدة.

المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم 553 لسنة 19 ق بجلسة 1980/1/26.

(46) حكم المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم 2599 لسنة 29 جلسة 23 يناير 1988.

(47) حكم المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم 4648 لسنة 29 جلسة 21/11/1987.

(48) د. محمد صبري السنوسي، المرجع السابق، ص 124.

❖ العزل من الوظيفة مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة

وهي العقوبة الرابعة التي يجوز لمجلس التأديب توقيعها، وتأتي من حيث الشدة في المرتبة قبل الأخيرة من العقوبات التالية لها وهي العزل مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة.

❖ العزل مع الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في حدود الربع.

وهي أشد العقوبات التي يمكن توقيعها بالنسبة لعضو هيئة التدريس ويلاحظ هنا أن هذه العقوبة تختلف عن تلك التي قررها قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 المادة 61 بالنسبة لعقوبات التي يجوز توقيعها على شاغلي الوظائف القيادية إلا وهي الفصل من الخدمة، حيث قرر المشرع في قانون تنظيم الجامعات الحرمان من المعاش أو المكافأة في حدود الربع وذلك بالإضافة إلى عقوبة العزل من الخدمة.

وأخيراً فإن عقوبة العزل من الوظيفة (العقوبة الرابعة أو الخامسة) وهي أقصى الجزاءات لا توقع إلا في حالتين، الأولى وهي ارتكاب مخالفة إعطاء دروس خصوصية حيث أوجب المشرع هذا الجزاء عند ثبوت المخالفة، ومن ثم يكون الحكم قابلاً للطعن على هذا الأساس في حالة تقريره ثبوت هذه المخالفة والنطق بجزاء آخر، وأما الحالة الثانية فهي ثبوت ارتكابه لأفعال مزرية بالشرف (49).

أما بالنسبة للمشرع العراقي فقد نظم العقوبات التي يمكن فرضها على عضو هيئة التدريس من الأخف إلى الأشد وفقاً للمادة 8 من قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 كونه أحد موظفي الدولة وتسري عليه أحكام هذا القانون كما ذكر سابقاً بدون أي تمييز:

أولاً: لفت النظر ويكون بإشعار الموظف تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها وتوجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي، ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة ثلاثة أشهر (50).

ثانياً: الإنذار ويكون بإشعار الموظف تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الإخلال بواجبات وظيفته مستقبلاً، ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة ستة أشهر.

ثالثاً: قطع الراتب ويكون بخصم القسط اليومي من راتب الموظف لمدة لا تتجاوز عشرة أيام بأمر تحريري تذكر فيه المخالفة التي ارتكبها الموظف واستوجبت فرض العقوبة، ويترتب عليها تأخير الترفيع أو الزيادة وفقاً لما يأتي:

أ - خمسة أشهر في حالة قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام.

ب - شهر واحد عن كل يوم من أيام قطع الراتب في حالة تجاوز مدة العقوبة خمسة أيام.

رابعاً: التوبيخ ويكون بإشعار الموظف تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها والأسباب التي جعلت سلوكه غير مرض، ويطلب إليه وجوب اجتناب المخالفة وتحسين سلوكه الوظيفي، ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة سنة واحدة.

خامساً: إنقاص الراتب ويكون بقطع مبلغ من راتب الموظف بنسبة لا تتجاوز (10 %) من راتبه الشهري لمدة لا تقل عن سنة أشهر ولا تزيد على سنتين، ويتم ذلك بأمر تحريري يشعر الموظف بالفعل الذي ارتكبه، ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة سنتين.

سادساً: تنزيل الدرجة ويكون بأمر تحريري يشعر فيه الموظف بالفعل الذي ارتكبه، ويترتب على هذه العقوبة (51):

أ - بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الدرجات المالية والترفيع تنزيل راتب الموظف إلى الحد الأدنى للدرجة التي دون درجته مباشرة مع

(49) د. محمد صبري السنوسي، المرجع السابق، ص 126.

(50) د. ثامر نجم عبدالله العكدي، دور القضاء الإداري في حماية حقوق وحرمان الموظف العام دراسة مقارنة، دار القاضي القاهرة، سنة 2018، ص 232.

(51) د. زينب كريم الداودي، العقوبات التأديبية بين النص والتطبيق، بحث منشور في مجلة القانون جامعة القادسية، بدون سنة نشر، 288.

منحه العلاوات التي نالها في الدرجة المنزل منها (بقياس العلاوة المقررة في الدرجة المنزل إليها)، ويعاد إلى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضائه ثلاث سنوات من تاريخ فرض العقوبة مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة.

ب - بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الزيادة كل سنتين تخفيض زيادتين من راتب الموظف ويعاد إلى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضائه ثلاث سنوات من تاريخ فرض العقوبة مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة.

ج - بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الزيادة السنوية تخفيض ثلاث زيادات سنوية من راتب الموظف مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة.

سابعاً: الفصل ويكون بتتحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل يتضمن الأسباب التي استوجبت فرض العقوبة عليه على النحو الآتي:

أ - مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات إذا عوقب الموظف بأثنتين من العقوبات التالية أو بإحداها لمرتين وارتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الأولى فعلاً يستوجب معاقبته بإحداها:

• التوبيخ.

• إنقاص الراتب.

• تنزيل الدرجة (52).

ب - مدة بقاءه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه، وتعتبر مدة موقوفته من ضمن مدة الفصل ولا تسترد منه أنصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد.

ثامناً: العزل ويكون بتتحية الموظف عن الوظيفة نهائياً ولا تجوز إعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي، وذلك بقرار مسبب من الوزير في إحدى الحالات الآتية:

أ - إذا ثبت ارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضراً بالمصلحة العامة

ب - إذا حكم عليه عن جنابة ناشئة عن وظيفته أو ارتكباها بصفته الرسمية.

ج - إذا عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه فارتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى (53).

أما فيما يتعلق بالعقوبات التي تم تحديدها لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات والكليات والمعاهد الأهلية كما ذكرنا سابقاً فإن قانون العمل العراقي هو الذي يسري عليهم وقد حددت المادة 138 منه العقوبات التي يمكن فرضها بما يلي:

• الانذار ويكون بأشعار العامل تحريراً بالمخافة التي ارتكباها وتحذيره من الاخلال بواجبات عمله مستقلاً.

• إيقافه عن العمل مدة لا تزيد على 3 ثلاثة أيام.

• حجب الزيادة السنوية عن العامل عن السنة التي ارتكب فيها المخالفة التي استوجبت الاجراء الانضباطي لمدة لا تزيد على 180 مئة وثمانين يوماً.

• تنزيل الدرجة ويستتبعه تنزيل اجره في ضوء درجته الجديدة بعد التنزيل.

• الفصل من العمل.

نرى أنه يجب على المشرع العراقي تحديد الجزاءات التي يمكن فرضها على أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع طبيعة عملهم ومكانتهم العلمية وحجم المخالفات التي يمكن أن

(52) د. ثامر نجم عبدالله العكيدي، المرجع السابق، ص243.

(53) د. زينب كريم الداودي، المرجع السابق، ص323.

يرتكبها مع الالتزام بهذه الجزاءات المنصوص عليها، وأن يكون الجزاء الموقع نتيجة لارتكاب مخالفة معينة كما يجب اتباع التدرج في الجزاءات التأديبية، وضرورة تتناسب مع المخالفة، مع الجزاء فالجزاءات تبدأ بالأخف ثم تنتقل إلى الأشد وهكذا، فلا شك أن المخالفة البسيطة التي يرتكبها التدريسي يناسبها أخف الجزاءات و كما يجب منح القضاء سلطة تعديل الجزاء ليتناسب مع حجم المخالفة إذا شابه غلو بالتالي تلتزم السلطة المختصة بإيقاع الجزاء المنصوص عليها في القانون.
الخاتمة:

لا بد لنا في نهاية هذا البحث أن نضع بعض المقترحات والتوصيات التي نأمل أن تلاقي أذان صاغية أولها أن ينحو المشرع العراقي نحو المشرع المصري ويقر نظام خاص لتأديب أعضاء هيئة التدريس لأن إخضاعهم لقانون انضباط موظفي الدولة فيه أبحاف كبير من حيث السلطة التي تمتلك التحقيق مع عضو هيئة التدريس وهي لجنة عادية لا تراعي القيمة والمركز العلمي له وطبيعة المخالفات التي يمكن أن يرتكبها التدريسي والعقوبات التي تطبق عليه نظراً لطبيعة عمله والواجبات التي يقوم بها والتي تختلف عن الواجبات التي يقوم بها الموظفين العاديين.

المصادر والمراجع

- د. ثامر نجم عبدالله العكدي، دور القضاء الإداري في حماية حقوق وحرريات الموظف العام دراسة مقارنة، دار القاضي القاهرة، سنة 2017.
- ثروت عبدالعال أحمد، إجراءات المساءلة التأديبية و ضماناتها لأعضاء هيئة التدريس، دار انشر جاكعة أسيوط سنة 1995.
- زينب كريم الداودي، العقوبات التأديبية بين النص والتطبيق، بحث منشور في مجلة القانون جامعة القادسية، بدون سنة نشر.
- د. سليمان الطماوي، الجهة المختصة بتأديب رؤساء الجامعات ونوابهم، بحث منشور بمجلة العلوم الإدارية السنة 31 العدد الأول يونيه 1989.
- د.صبري جلبي عبد العال، ضوابط ممارسة الموظف العام للحقوق والحرريات السياسية، دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية القاهرة، سنة 2010.
- د.صبري محمد السنوسي، النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، دار النهضة العربية، 2013 طبعة.
- د. عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة سنة 1964.
- د.عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة، مشأة المعارف، الإسكندرية سنة 2009.
- د.عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة نشر.
- غازي فيصل، شرح أحكام قانون الخدمة الجامعية، بدون دار نشر وسنة طبع.
- د. محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة سنة 1967.
- مصدق عادل طالب، الوسيط في الخدمة الجامعية دراسة تحليلية، مكتبة السنهوري، بغداد سنة 2012.
- د. نواف كنعان، القانون الإداري (الكتاب الثاني)، دار الثقافة، عمان الإدرن، سنة 2010.