مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية

اسم المقال: التنظيم القانوني لأنضباط موظف الخدمة الجامعية في القانون العراقي (دراسة مقارنة)
اسم الكاتب: م.م. بشار جاهم عجمي حسن
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/542
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 10:01 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

التنظيم القانوني لأنضباط موظف الخدمة الجامعية في القانون العراقي
دراسة مقارنة

م.م.بشار جاهم عجمي حسن
هيئة التعليم التقني / معهد الادارة / الرصافة

Abstract

The role of the university employee a serious role, as he is considered an important element in the educational process in universities, the owner of the biggest role in the evolution of societies, the reasons for these laws of the countries used to create a special legal regime of the provisions relating to this category, especially the discipline

The provisions that are discussed in this research in French law, Egyptian, Yemeni, Syrian and Iraqi law

The Iraq Enactment the Law No. 23 University work of 2008, which included everything related to the university employee to give the university and college employees and many of the rights and privileges.

But he did not include issues related to the disciplinary and this must be avoided serious shortage through the amendment of the law, and add of provisions relating to this Issues.

الخلاصة

ان دور موظـف الخدمـة الجامعيـة دور خطير،فهـو يعتـبر عنصـرا مهمـا في العمليـة التعليمية في الجامعات، كما انه صاحب الدور الأكبر في تطور المجتمعات، ولهذه الأسباب فان القوانين في البلدان اعتادت إنشاء نظام قانوني خاص للأحكام المتعلقة بهذه الفئة، وخصوصا الجانب الانضباطي

الأحكام التي تمت مناقشتها في هذا البحث هي موجـودة في القـانون الفرنسـي، المصـري، اليمني، والقانون السوري والعراقي وبالنسبة للعراق تشريع قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣

لسنة ٢٠٠٨ والذي ضم كل ما يتعلق بموظف الخدمة الجامعية لإعطاء الجامعة والعاملين بالكلية والعديد من الحقوق والامتيازات لكنه لم يشمل القضايا المتصلة بالتأديب والانضباط، ويجب تجنب هذا النقص الخطير من خلال تعديل القانون، وإضافة الأحكام المتعلقة بهذه القضايا

المقدمة

يمكننا أن نتلمس أهمية موضوع التنظيم القانوني لأنضباط موظفي الخدمة الجامعية كما يتم تسميتهم في العراق أو أعضاء هيئة التدريس بالجامعات كما يُسمّمون في دول أخرى كمصر، من خلال المكانة التي يحتلّها وينالها المنتمون للفئة المذكورة في النظام الاداري في جميع الدول، فالدول عادة تولي هذه الفئة أهمية كبيرة وتقدير خاص انطلاقا للدور الخطير الذي يقومون ب، فعلى عاتق هذه الفئة تقع مهمة تطوير أهم مجال من مجالات الحياة الاجتماعية الا وهو قطاع التعليم الجامعي والاكاديمي، ويعتبر هذا المجال جزءاً من مجال أكبر وهو مجال أشرف عمل عرفته البشرية وهو التدريس والتعليم، فلا يخفى ما لهذا العمل الشريف والخطير في نفس الوقت من دور كبير في تطويرالدول والبلدان والمجتمعات البشرية، وقد أهتمت كثير من الدول والاديان والفلسفات بهذا المجال، ومنها الدين ألاسلامي الحنيف الذي رفع من منزلة المعلّم والاستاذ الى مراتب عليا، وليس أدلَّ على ذلك من تضمنته رسالة الحقوق للأمام زين العابدين عليٌّ بن الحسين(عليه السلام)(١)، حيث تضّمنت هذه الرسالة حقَّ السائس بالعلم فقال عليه السلام((وأما حقَّ سائسك بالعلم : فالتعظيم له، والتوقير لمجلسه، وحُسن الاستماع إليه والاقبال عليه.....وأن لا ترفع عليه صوتك، وأن لا تجيب أحداًيسأله عن شيء حتى يكون هو الذي يجيب، ولا تحدّث في مجلسه أحداً...وأن تدفع عنه إذا ذُكر عندك بسوء، وأن تستر عيوبه وتُظهِر مناقبه، ولا تجالس له عدوّاً، ولا تعادي له وليّاً.....)) .

وانطلاقا من ذلك كان لموظف الخدمة الجامعية مكانة خاصّة في النظام القانوني الاداري بما تضمنته نصوص قانون الخدمة الجامعية في العراق من حقوق وامتيازات وواجبات تقع على عاتقه، فقد أورد القانون المذكور تعريف خاصّ به كما تضمّن مجموعة من الاحكام الخاصّة به تتعلق بمجال عمله الأكاديمي والجامعي ومنها وضع واجب وألتزام يتضمّن قيامه بعمل

البحوث والدراسات العلمية في مجال أختصاصه الجامعي .

بيد أن قانون الخدمة الجامعية في العراق وعند مقارنته ببعض القوانين في الدول الاخرى نجد أن هذه القوانين أنمازت ببعض الميزات عن القانون العراقي،وبخاصّة فيما يتعلق بالضمانات الممنوحة لعضو هيئة التدريس في تلك القوانين عند احالته للتحقيق،وهذه الضمانات تعتبر إضافة للضمانات الممنوحة للموظف العام في تلك الدول من جهة،وللضمانات الممنوحة لأي متهم أخر يُحال إلى التحقيق بموجب القوانين غير المتعلقة بالوظيفة العامة .

أن الاهمية التي ينالها عضو هيئة التدريس في الجامعات بأعتباره أحدى الوسائل لتطوير بنية الدول في شتّى المجالات والاختصاصات وبخاصة فيما يتعلق بمهمة هذا القطّاع من عملية إعداد للعناصر البشرية الذي تتوقف عليه تخلّف او تطور أي مجتمع،هذه الاسباب جعلت تلك الدول تولى هذه الفئة إهتماماً كبيرا،وبمقابل هذه المكانة المتميزة،فأن هناك فقر في الدراسات القانونية المتعلقة بهذ الفئة من حيث الجوانب المختلفة للتنظيم القانوني لأدارة هذا المجال،اضِف إلى ذلك ان المجال تعليمي في العراق شهد تحولا جذريا بعد أحداث عام ٢٠٠٣جعلت من اللزام على القائمين عليه تشجيع الدراسات المتعلقة بهذا المجال ليكون قادرا على منافسة قطاعات التعليم في الدول الاقليمية والبعيدة .

مشكلة البحث

مشكلة البحث تتعلق في الجانب العملي والتطبيقي لقانون الخدمة الجامعية الذي يظهر فيه موظف الخدمة الجامعية تغيب عنه حقوق وامتيازات قانونية كانت موجودة في القانون القديم للخدمة الجامعية في العراق، كما أنه موجود في قوانين اخرى قريبة من النظام القانوني للادارة في العراق،الامر الذي يحتاج الى خلق الرغبة في أضافة حلول تتصل بهذه الجوانب لئلّا تضيع الاهداف الحقيقية من وراء تشريع قانون

الخدمة الجامعية الذي نصّ في الاسباب الموجبة له أن هذا القانون شُرّع{ لأجل الارتقاء بمستوى الكادر التدريسي والأكاديمي لتطوير العمل الجامعي على نحو ينسجم مع المعطيات والمتغيرات الإقليمية في مضمار التعليم العالي والبحث العلمي من خلال تناول شؤون موظفي الخدمة الجامعية كافة ولغرض مواكبة

التطورات على مستوى العالم في المجال الأكاديمي وانسجاما مع التحولات الديمقراطية والحضارية المهمة التي يشهدها العراق ولفتح مجالات وآفاق جديدة أمام المؤسسات الأكاديمية ولوضع إستراتيجية جديدة وشاملة للتعليم العالي في العراق دعما للمسيرة التعليمية وتحقيقا لتطورات ملموسة في مجال البحث العلمي ولتحصين الملاك التدريسي ورفع مستواه التدريسي ورفع مستواه ألمعاشي والحفاظ عليه} .

أن الاحكام المتعلقة بموظف الخدمة الجامعية ليست مسطّرة فقط في قانون الخدمة الجامعية، بل هي متناثرة بين نصوص قوانين مختلفة، أُعتبرت جزءا لا يتجزئ من احكام الخدمة الجامعية، لذا كان لزاماً علينا تتبّع هذه الاحكام أينما وجدت، وإبراز الجزانب المختلفة لما يصلح فيها للتطبيق على هذه الفئة وما لا يصلح .

أهداف البحث

تتلخص أهداف البحث بمحاولة تأصيل البحوث المتعلقة بموظف الخدمة الجامعية على وجه الخصوص وبموضوع الخدمة الجامعية على العموم، وتسليط الضوء على هذه الفئة المهمة من الموظفين العموميين بما تتضمنه من أحكام مختلفة، والتركيز على جانب مهم من التنظيم القانوني في هذا المجال، وهذا الجانب هو الجانب الانضباطي أو التأديبي لموظف الخدمة الجامعية في العراق ومقارنة ذلك بما هو موجود في قوانين الدول الاخرى المتعلقة بهذا الخصوص.

أن هذا كلّه يشكّل إسهاماً لتعزيز الدراسات المتعلقة بهذا الموضوع وتهيئتها للباحثين، ومحاولة لأجل تقديم توصيات للمشرّع تسهم في تطوير هذه الفئة بما يعزّز مكانة العلم والجامعة التي يعتبر فيها موظف الخدمة الجامعية واحداً من عنصرين وهما العنصر البشري والعنصر المادي .

خطّة البحث

تم تقسيم البحث على فصلين، ضمَّ الفصل الاول تحديد مفهوم موظف الخدمة الجامعية، وهو يحتوي على مبحثين، تناول المبحث الاول تعريف موظف الخدمة الجامعية بحسب القانون العراقي، أما المبحث الثاني فتناول الترتيب العلمي لموظفي الخدمة الجامعية وأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات .

أما الفصل الثاني فركّزنا فيه على جانب مهم يتعلق بالتنظيم الانضباطي لهذه الفئة، وتم تقسيم الفصل هذا إلى ثلاثة مباحث، ركّزالمبحث الاول على إعطاء موجز مختصر عن المخالفة الانضباطية

على وجه العموم ،وتطبيقات ذلك على موظف الخدمة الجامعية على وجه الخصوص .

أما المبحث الثاني فقد ناقش الخاضعون الخاضعون للتنظيم الانضباطي الخاص بموظفي الخدمة الجامعية ،سواء ممّن يمارسون مهمة التدريس الجامعي حقيقةً،أو ممّن يتولّون مهمات أدارية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي،أو في الجامعات .

والمبحث الثالث فكان موضوعه التحقيق مع موظف الخدمة الجامعية،وتمّ تقسيمه إلى مطلبين،يضمُّ الاول التحقيق مع موظف الخدمة الجامعية في القانون العراقي،ويضمّ الثاني التحقيق مع أعضاء هيئة التدريس في قوانين الدول الاخرى .

ومن الله التوفيق

الفصل الاول: – تحديد مفهوم موظف الخدمة الجامعية

وفي هذا الفصل سيتم بيان مفهوم موظف الخدمة الجامعية وكيف تعاملت القوانين الجامعية معهم من حيث الترتيب العلمي لهم ،والواجبات العامة التي يكلفون بها في وظائفهم.

فلم تكن القوانين المتعلقة بالتعليم الجامعي على منحى واحد في في شمولها للمؤسسات التي ينتمي أليها موظف الخدمة الجامعية ،فمن القوانين من حصرت تلك المؤسسات بعدد محدد من الجامعات تم ذكرها بألاسم على أن تعطى الجهة العليا التي ترجع لها المؤسسات التعليمية الصلاحية في انشاء مؤسسات أخرى غير تلك التي تم ذكرها تشمل أيضا بالقانون نفسه مثل القانون اليمني وكذلك القانون المصري.

وهناك قوانين أخرى لم تذكر مؤسسات التعليمية بعينها مثل قانون الخدمة الجامعية في العراق حيث عرفت المادة (١)من قانون الخدمة الجامعية ذو الرقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ موظف الخدمة الجامعية بأنه (كل موظف يقوم بممارسة التدريس الجامعي والبحث العلمي والاستشارة العلمية والفنية .....) من دون ذكر للجامعات والمؤسسات التعليمية التي يشمل موظفوها بهذا القانون، لكن قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠)لسنة ١٩٨٨ حدد في المادة (٨)منه التشكيلات التي ترتبط بمركز الوزارة وهي (١٠)جامعات أضافة لهيئة التعليم التقني .

لذا فأن القانون حدد ٣ أوصاف لموظف الخدمة الجامعية هي ان يقوم بما يأتي بصورة مجتمعة غير منفصلة :-

أ) التدريس الجامعي .

ب) ان يقوم بكتابة وأعداد البحوث العلمية أو المشاركة فيها .

ت) تقديم الاستشارات العلمية والفنية .

كذلك اعتبرت هذه المادة موظف خدمة جامعية كل من يعمل في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو مؤسساتها ممن تتوفر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية ، المنصوص عليها في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨ أو إي قانون يحل محله .

ولكن رُبَّ سائلٍ يسأل ،هل يشمل وصف موظف الخدمة الجامعية الموظفين الذين يقومون بنفس الأعمال السابقة ولكنهم لا يتبعون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بصورة إدارية مثل الموظفين في المؤسسات التعليمية التابعة لوزارات أخرى كمعهد النفط التابع لوزارة النفط ومعهد الاتصالات التابع لوزارة المواصلات وجامعة الإمام الكاظم التابعة لديوان الوقف الشيعي وجامعة الإمام الأعظم التابعة لديوان الوقف السني ؟

إن المتتبع لمواد قانون الخدمة الجامعية يلاحظ أن هذا القانون قصد بأحكامه الموظفون التابعون إداريا إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ابتداء بالمادة (١)فقرة ثانيا من القانون التي نصت: – ((يقصد بالتعابير التالية المعاني المبينة ازاؤها لأغراض هذا القانون :–

الوزارة _وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

الوزير _ وزير التعليم العالي والبحث العلمي .

))

وكذلك الفقرة (ثالثا) من المادة (١) حيث نصت ((يقصد بموظف الخدمة الجامعية ، كل موظف يقوم بممارسة التدريس الجامعي والبحث العلمي والاستشارة العلمية والفنية أو العمل في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو مؤسساتها ممن تتوفر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية ، المنصوص عليها في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨ أو أي قانون يحل محله)) ،لذا فأن هذا القانون لا يشملهم من الناحية الإدارية بل ينطبق عليهم القانون الخاص بتأسيس تلك المؤسسات العلمية ،لكن ليس هناك ما يمنع أن تخضع هذه المؤسسات لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي من الناحية العلمية،كوضع المناهج الدراسية وطريقة تقسيم الدراسة سنويا،وترتيب أعضاء هيئة التدريس فيها من الناحية العلمية وغيرها من النواحي الأكاديمية

والعلمية كل ذلك بما لا يتعارض من الهدف الرئيسي من
تأسيسها ،فألاوصاف الثلاثة السابق ذكرها لم تحصر مجال تطبيقها أن يكون في جامعات أو مؤسسات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
في حين أن هناك قوانين أخرى تتعلق بالخدمة الجامعية حددت المؤسسات المشمولة به والتي يخضع موظفوها لموادها ،فقانون تنظيم الجامعات المصري ذو الرقم (٤٩)لعام ١٩٧٢ حدَد بالأسم هذه المؤسسات(الجامعات) في المادة (الثانية منه) . (٢)
وأخذ بهذا المنحى القانون اليمني حيث حدد بالاسم الجامعات المشمولة به مع أعطاء صلاحية إضافة جامعات أخرى في المستقبل ،إذ نصت المادة (٢) من القانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦ على ((تسري أحكام هذا القانون على جامعة صنعاء وعدن وتعز وحضرموت ، كما تسري على كل جامعة تنشئها الدولة في المستقبل)) .
كما إن القوانين أيضا لم تكن ذات نظرة واحدة في تسميتها للقوانين المتعلقة بالمؤسسات التعليمية فمن الدول من جعلت قانون واحد يشمل بمواده جميع المؤسسات التعليمية والجامعات وهو ما ذهب إليه القانون المصري واليمني ،في حين أن القانون العراقي لم يذكر تسميات للمؤسسات التعليمية في العراق في قانون الخدمة الجامعية، وإنما هناك قوانين أخرى تخص تلك المؤسسات والجامعات كل على حدة ،إضافة إلى وضع بعض الأحكام التي تعالج بعض الحالات في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .
لكن بعد هذا العرض يثور التساؤل حول شمول ((قانون الخدمة الجامعية)) للموظفين أي ما هي الفئات التي يمكن أن يضفى عليهم وصف موظفو الخدمة الجامعية وإعطاء تعريف لموظف الخدمة الجامعية وهو ماسيتم مناقشته في المبحث القادم .

المبحث الاول :- تعريف موظف الخدمة الجامعية

عرَفت المادة (١/الفقرة ثالثا) من قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨ موظفو الخدمة الجامعية بأنهم الموظفون التدريسيون الذين يقومون بصورة مجتمعة وغير منفصلة بالمهمات الثلاث التي سبق ذكرها وهي كالاتي :-

ا)التدريس الجامعي .

ب)ان يقوم بكتابة وأعداد البحوث العلمية أو المشاركة فيها .

ج)تقديم الاستشارات العلمية والفنية .

ومن الوصف اعلاه يتبين لنا ان وصف موظف الخدمة الجامعية ينصرف الى تدريسيَ الجامعات وهيئة التعليم التقني الذين يقومون بمهمة التدريس الجامعي في الكليات والمعاهد التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي وكتابة البحوث العلمية أو الاشراف عليها او المشاركة فيها وتقديم الاستشارات الفنية المرتبطة بمجال اختصاصه الى المؤسسة التعليمية التي يرتبط بها ،وبالتالي فأن موظف الخدمة الجامعية ذكرت بعض واجباته في المادة(٢) من القانون أنف الذكر حيث ذكرت الواجبات التي يتوجب على موظف الخدمة الجامعية اداءها ومنها مثلا (القيام بالتدريسات النظرية والعملية والتطبيقية والميدانية) وكذلك (تقديم الدراسات والبحوث والتقارير والخطط والمناهج الدراسية) ، وهذه كلها تعتبر ألزامية على موظف الخدمة الجامعية أذا ما كانت مرتبطة بمجال أختصاصه وكانت لها علاقة بمؤسسته التعليمية، أما أذا كانت هذه الاعمال من تقديم استشارات والتقارير والخطط وغيرها من الاعمال الاكاديمية والعلمية غير مرتبطة بمؤسسته الاكاديمية والجامعية فلا تعتبرمن قبيل الالزام والواجب ، مع الاخذ بنظر الاعتبار أن المشرع العراقي أجاز أحيانا للمؤسسات الاكاديمية أن تقوم بأنشاء مكاتب تقوم بتقديم الاستشارات العلمية بطريقة مشابهة للمكاتب الاستشارية للقطاع الخاص من أجل ان تزيد من مساهمة الخدمة التي تقدمها المؤسسات الاكاديمية والعلمية الى المجتمع من جهة ومن جهة اخرى ان تكون هذه وسيلة لرفع المستوى العلمي للتدريسيين عن طريق زيادة خبراتهم في المجلات التطبيقية والتدريبية ،ومثال ذلك قانون المكاتب الاستشارية الهندسية في مؤسسات التعليم العالي رقم (٦٤) لسنة ١٩٧٩ الذي نصَ في المادة (١) منه على أن ((يؤسَس في الجامعة التكنولوجية وفي كل كلية هندسة او معهد تكنولوجي مكتب للاستشارات الهندسيةعند توفر الامكانات ووفق الضوابط التي يقرها مجلس التعليم العالي والبحث العلمي وبموافقته ...))،ويتولى هذا المكتب تقديم الاستشارات ورفع خبرة التدريسيين وتقديم خبراته للمواطنين بمستوى قبول من الاسعار(٣) ،كما نصَ في المادة (١٣) منه على أن((لمجلس التعليم العالي والبحث العلمي أستحداث

مكاتب في الاختصاصات غيرهندسية في الكليات والمعاهد ذات العلاقة عندما تتطلب لضرورة ذلك وتوفر الامكانات وتطبَق عندئذٍ على هذه المكاتب احكام هذا القانون بما يتفق وطبيعة عملها)).

أن مهمة موظف الخدمة الجامعية ليس فقط القيام بالمهمات التدريسية فقط بل يقع عليه واجب ايضاً القيام بكتابة البحوث العلمية وتقديم الدراسات والبحوث العلمية كون أن موظف الخدمة الجامعية يقع عليه واجب ان يقوم بتطوير نفسه ومواكبة التطورات العلمية التي تحصل في مجال العلوم المختلفة ولا ان يقف في مكانه دون اي جهد من قبله لتطوير امكانياته العلمية والتدريسية كونه يتصدى لأقدس مهنة وأخطر مهنة ألا وهي تقديم العلم لمريديه وطالبيه فلا يجوز والحال هذه ان يكون من يقدم العلم غير متمكن منه على قدر الاحاطة والمكنة لأجل تقديمه على افضل صورة لطالبيه ،لذا فأن المشرع كان قد أحسن عندما وضع نص المادة(٢٥)

الفقرة التي تقضي بنقل المدرس المساعد من لايقوم بتقديم البحوث خلال مدة(٦) سنوات الى خارج وزارة التعليم العالي والبحث العلمي فنصت هذه المادة على(إذا لم يرقَ المدرس المساعد إلى مرتبة أعلى خلال ست سنوات من تاريخ تعيينه ينقل إلى خارج الوزارة).

كما اعتبر القانون موظفَ خدمة جامعية من يعمل في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو مؤسساتها الاخرى والذي تتوافر فيه شروط أعضاء هيئة التدريس الواردة في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ذي الرقم (٤٠) لعام ١٩٨٨ ،وبموجب هذا القانون الاخير وفي المادة (٢٤) منه فأن اعضاء هيئة التدريس في الجامعات وهيئة التعليم التقني تتألف من الدرجات العلمية التالية :-

أ) الاساتذة

ب) الاساتذة المساعدون

ج) المدرسون

د) المدرسون المساعدون .

وهذه المراتب والدرجات العلمية الاكاديمية هو ما سيتم بيانه بالتفصيل في المبحث التالي ، وقبل مغادرة الموضوع هناك سؤال ذو صلة وهو، هل أن موظفي الخدمة الجامعية يعتبرون موظفون عامون تنطبق عليهم القواعد العامة للوظيفة العامة ؟

الملاحظ للتعريف الذي جاء به قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ للموظف العام يرى بأنه ينطبق تماما على موظف الخدمة الجامعية

فعرفته في المادة(٢) بأنه (كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخلة في الملاك الخاص بالموظفين)،كما ان قانون الخدمة الجامعة نفسه سمَى من يسري عليه القانون (موظفا)فنَص في المادة (١) فقرة/أولامنه بأنه(تسري أحكام القانون على موظف الخدمة الجامعية) ،كما نصَ القانون نفسه في المادة (١٨) منه على تطبيق قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ وقانون انضباط موظفي الدولة رقم١٤لسنة ١٩٩١ على كل مالم يرد فيه نص في القانون، وبالتالي فأن موظف الخدمة الجامعية يعتبر موظفا عاما،وتبعا لذلك فأن القانون الذي يخصه(قانون الخدمة الجامعية) يعتبر قانون خاص بالنسبة لقانون الوظيفة العامة(قانون الخدمة المدنية) ،وعند تعارض القانون العام مع القانون الخاص فالمعروف أن الخاص يقيّد العام من حيث التطبيق،وعليه فأن الطبيعة القانونية لموظف الخدمة الجامعية تقضي بأعتباره

موظفا عاما تنطبق عليه جميع القواعد التي تنطبق على الموظف العام الواردة في قانون الخدمة المدنية مالم يوجد نصّ يعالج الحالة في قانون الخدمة الجامعية .

المبحث الثاني :- المراتب والدرجات العلمية الاكاديمية وشروطها

يتبين لنا من المادة (٢٤) السابقة من قانون الخدمة الجامعية في العراق، أن هناك مراتب ودرجات علمية أربعة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات بحسب القانون العراقي وكل مرتبة علمية لها أحكامها الخاصة بها ، وأن (انتقال الموظف من مرتبة علمية الى مرتبة علمية أعلى) يسمى ترقية،وهناك شروط يجب توافرها فيمن يتقدم لشغل الدرجات العلمية أعلاه ، وهذه الشروط هي كالأتي بحسب المرتبة العلمية :-

درجة (الاستاذ) تتطلب أحد الشروط التالية :- ١)

أ) أن يكون حائزا على شهادة دكتوراه معترف بها أو ما يعادلها علميا أو أن يكون حائزا على أعلى شهادة علمية أو فنية أو تقنية أو مهنية في الاختصاصات التي لا تمنح فيها شهادة دكتوراه ولا شهادة معادلة لها علميا شريطة ألا تقل مدة الدراسة للحصول على هذه الشهادة عن ثلاث سنوات بعد الشهادة الجامعية الأولية على أن يكون قد حصل بعدها على درجة أستاذ مساعد وان يكون قد أمضى في هذه الدرجة العلمية الأخيرة فترة لا تقل عن

(٦) سنوات وقام بجهود تدريسية متميزة ونشر ثلاثة بحوث قيمة.

ب) أن يكون قد وصل إلى مرتبة (أستاذ مساعد) وأن يكون قد قام خلال هذه الفترة بجهود متميزة في التدريس ونشر ثلاثة بحوث أصيلة في الأقل وأن يكون قد أمضى فترة لا تقل عن (٦) سنوات في هذه المرتبة(٤)

١) درجة (الأستاذ المساعد) وتتطلب أحد الشروط التالية :-

أ) أن يكون حائزا على شهادة دكتوراه معترف بها أو ما يعادلها علميا أو أن يكون حائزا على أعلى شهادة علمية أو فنية أو تقنية أو مهنية في الاختصاصات التي لا تمنح فيها شهادة دكتوراه ولا شهادة معادلة لها علميا شريطة ألا تقل مدة الدراسة للحصول على هذه الشهادة عن ثلاث سنوات بعد الشهادة الجامعية الأولية وان يكون قد أمضى فترة (٤)سنوات بعد حصوله على الشهادة العلمية وان يكون قد قدَم بحثين قيَمين على الأقل خلال هذه الفترة.

ب) أن يكون قد شغل مرتبة (مدرَس) في أحدى الجامعات العراقية أو هيئة التعليم التقني مدة لا تقل عن (٤)سنوات وكان بارزا في جهوده التدريسية وقد نشر ثلاثة بحوث علمية على الأقل . (٥)

٢) درجة (المدرس) وتتطلب احد الشروط التالية :-

أ) أن يكون حائزا على شهادة دكتوراه معترف بها أو ما يعادلها علميا أو أن يكون حائزا على أعلى شهادة علمية أو فنية أو تقنية أو مهنية في الاختصاصات التي لا تمنح فيها شهادة دكتوراه ولا شهادة معادلة لها علميا شريطة ألا تقل مدة الدراسة للحصول على هذه الشهادة عن ثلاث سنوات بعد الشهادة الجامعية الأولية.

ب) أن يكون قد شغل مرتبة (مدرَس مساعد) في أحدى الجامعات العراقية أو هيئة التعليم التقني لمدة لا تقل عن(٣) سنوات وقدَم خلالها بحثا قيَما وبحثا مشتركا على الأقل وقام بجهود تدريسية جيدة . (٦)

٣) درجة (المدرس المساعد) ويشترط فيها فقط ان يكون من يحوزها حاصلا على شهادة الماجستير أو ما يعادلها .(٧)

واستثناءاً من الأحكام السابقة يجوز أن يعيَن حامل شهادة الدكتوراه المعترف بها أو ما يعادلها علميا في أحدى الجامعات بمرتبة (أستاذ مساعد) في أحدى الحالات التالية ،

وبتوصية من مجلس الجامعة :-

١) أذا كان قد مارس التدريس مددا مماثلة في جامعات عربية أو أجنبية معترف بها وكان مشهودا له بالتفوق في التدريس وصدرت له بحوث علمية قيَمة ومبتكرة .

٢) أذا كان قد مارس اختصاصه مددا مماثلة بعد حصوله على أحدى الشهادتين المذكورتين في المادة (٢٦) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وهما (شهادة دكتوراه معترف بها أو ما يعادلها علميا أو أن يكون حائزا على أعلى شهادة علمية أو فنية أو تقنية أو مهنية في الاختصاصات التي لا تمنح فيها شهادة دكتوراه ولا شهادة معادلة لها علميا شريطة ألا تقل مدة الدراسة للحصول على هذه الشهادة عن ثلاث سنوات بعد الشهادة الجامعية الأولية) وأن يكون قد صدرت له بحوث علمية قيَمة ومبتكرة .

٣) أذا كان من أصحاب المواهب العلمية الفريدة الفذة . (٨)

وقد أستثنى القانون من الأحكام الخاصة بالمراتب العلمية أنفة الذكر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الفنون الجميلة .(٩)

مع الأخذ بنظر الاعتبار أن التقسيم العلمي للمراتب العلمية السابقة لم تأخذ به دول أخرى وبخاصة في تعاملها مع المرتبة العلمية الأدنى وهي (المدرسون المساعدون) إذ يتم عادة تسميتهم بالمعيدين ولا يسمح لهم بممارسة التدريس الجامعي ألا استثناء ، فالمادة(٣٦) من قانون الجامعات اليمنية (١٠) نصت على ((أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة هم :-

أ) ألأساتذة

ب) الأساتذة المشاركون

ت) الأساتذة المساعدون .

ولم يتم ذكر من هم بدرجة المدرس المساعد (أو المعيدون) ضمن أعضاء هيئة التدريس ،لكن القانون هذا نصَ على قيام الكليات والمعاهد بتعيين المعيدون والمدرسون المساعدون تتحدد مهمتهم الرئيسية بقيامهم بالبحوث العلمية والدراسات بهدف الحصول على الدرجات والمراتب العلمية التي تؤهلهم للقيام بأعمال هيئات التدريس في الجامعات،ويستطيع القسم المختص أن يقوم بتكليفهم بأي من الأعمال والمهمات التدريسية وتحت أشراف أعضاء هيئة التدريس،ويستطيع العميد أيضا تكليفهم بالأعمال الإدارية،ولا يتم تثبيت أي منهم في درجته الوظيفية إلا بعد عامين دراسيين لإثبات صلاحيتهم للعمل الأكاديمي . (١١)

كذلك أخذ بهذا المنحى قانون تنظيم الجامعات المصري رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢ حيث نصَ على أن ((أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاضعة لهذا القانون هم :-

أ) الأساتذة

ب) الأساتذة المساعدون

ت) المدرسون . (١٢)

وفي المادة (٤) من القانون وعند ذكر التعاريف لغرض تطبيق هذا القانون ومنها أعضاء هيئة التدريس فأنها اعتبرت الخاضعين لهذا الوصف هم فقط الأساتذة والأساتذة المشاركون والأساتذة المساعدون،وأعتبر المدرسون المساعدون والمعيدون هم أعضاء مساعدون لهيئة التدريس ،كما اعتبرت المادة السابقة أن المدرَس المساعد ليس من ضمن الألقاب العلمية ،بل أن الألقاب العلمية تشمل فقط الأستاذ والأستاذ المشارك والأستاذ المساعد .

أن المدرسون المساعدون والمعيدون قد أفرد لهم القانون باباً خاصاً بهم هو الباب الثالث ،حيث جعل الهدف الرئيسي من وجودهم هو قيامهم بأجراء الدراسات وكتابة البحوث العلمية للوصول إلى الدرجات العلمية العليا التي تؤهلهم للقيام بالعمل الأكاديمي والتدريسات الأكاديمية ،ويجوز تكليفهم بأعمال التدريسات العملية وأجراء التمارين العلمية تحت أشراف القسم العلمي المختص ، كما ويجوز تكليفهم من قبل القسم المختص والعميد للقيام بالأعمال الإدارية .(١٣)

وقد نصَ القانون على نقل المدرس المساعد(المعيد) إلى وظيفة أخرى أذا لم يحصل على شهادة الماجستير أو دبلومين يعادلان الماجستير خلال (٥)سنوات على الأكثر من تأريخ تعيينه، وإذا لم يحصل على الدكتوراه خلال (١٠)سنوات على الأكثر من تأريخ تعيينه .(١٤)

من هذا يتبين أن مهمة المعيد أو المدرس مساعد هو أن يقوم بالجهود اللازمة لأجل أن يقوم بأعداد نفسه للقيام بالمهام الأكاديمية وذلك من خلال سعيه لإكمال دراساته العليا في اختصاصه وأجراء البحوث والدراسات التي تساهم في ترقيته من الناحية العلمية كما يقوم القسم المختص بتكليف المعيد بأعمال تساعد على أعداده ليكون مؤهلا للقيام بالعمل الأكاديمي مثل القيام بالتدريسات العملية وأجراء التمرينات وذلك كله تحت أشراف القسم المختص،أما أذا كانت الأعمال مما لا يستطيع القسم المختص القيام بعملية الإشراف عليها وكان هناك أمكانية أن يحل من أفضل من ناحية

المؤهلات العلمية من المعيد أو المدرس المساعد فلا يجوز أن يتم تكليف المعيد بهذه الأعمال مع وجود الأكثر كفاءة علميا، من أجل ذلك حكمت المحكمة الإدارية العليا في مصر في أحد الطعون المقدمة لها بتثبيت التقصير بحق أحد أساتذة في كلية التربية بالمنصورة بسبب قيامه بإشراك المعيدين في تصحيح أوراق الإجابة لأحد المواد الدراسية مع العرض أن هناك لجنة في كل مقرر دراسي لا تقل عن عضوين تقوم بأعمال الامتحانات ومنها تصحيح الأوراق الامتحانية ، وسببت حكمها بتقرير التقصير عليه بـ ((....أن المشرع خصّ أعمال الامتحانات بأحكام خاصة ومنها تحديد من يتولى عملية تصحيح كراسات إجابة الطلبة ، حيث أوجب تشكيل لجنة امتحان لكل مقرر دراسي ومحِدَدا كيفية تشكيل هذه اللجان بحيث تشكل كل لجنة من عضوين على الأقل من أعضاء هيئة التدريس بالكلية يختارهما مجلس الكلية بناءاً على طلب القسم المختص وفي حالة الاستعجال يصدر قرار بتشكيلها من العميد(١٥)،ومن حيث أن ما نسب إلى الطاعن من أنه قام بتأريخ ٢٠٠٣/٥/٣١ خالف القوانين واللوائح الجامعية وخرج عن مقتضى الواجب الوظيفي بأن قام بإشراك عدد من المعيدين معه في تصحيح أوراق إجابة مادة (أدبيات) للفرقة الثانية ابتدائي أدبي ، وكذلك مادة الأدب الجاهلي للسنة الثالثة تعليم ابتدائي ، إضافة إلى عدم إتباعه الدقة والأمانة الواجبة في التصحيح فهو ثابت في حقه على نحو يقيني لا بعثوره شك / وذلك من واقع شهادة كلاًّ من الأستاذ الدكتور(أحمد عبد السيد الصاوي) القائم بعمل رئيس قسم اللغة العربية

بكلية التربية المنصورة والأستاذ الدكتور (مهنى محمد إبراهيم)وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة)) .(١٦)

أما في القانون الفرنسي، فأعضاء التعليم العالي يخضعون للقانون رقم ٦٨-٨٧٩ الصادر في ١٢ يونيه ١٩٦٨ والذي حلَ محل قانون التعليم العالي الصادر في ١٢ يوليه ١٨٩٧ المنظَم للتعليم العالي في فرنسا، وقد حددت المادة (٣٢) من هذا القانون القائمين بالتدريس داخل الجامعة أو المؤسسات العلمية وهم :-

١) الأساتذة
٢) المدرسون(١٧)
٣) والمدرسون المساعدون، ومن يماثلهم من نفس درجتهم .

كما نصت المادة (٣٠) من هذا القانون على إمكانية الاستعانة بأساتذة أو معلمين من خارج

الجامعة أو المؤسسة العلمية ،بصفتهم أساتذة مشاركين ،فضلاً عن أمكانية الاستعانة بأساتذة عن طريق التعاقد ،وكذلك الاستعانة بأساتذة أجانب من دولة أخرى .(١٨)

الفصل الثاني :- التنظيم القانوني لانضباط أعضاء هيئة التدريس

أن القاعدة العامة التي تحكم النظام التأديبي العام في الوظيفة العامة ترتكز على اعتبار إن الأصل هي البراءة ،وعلى الرغم من وجود قاعدة (أن لا جريمة إلا بنص) فأن هذه القاعدة يخفَف استعمالها إلى أقصى حدَ في إطار القانون الإداري ،لذا فأن المخالفات الانضباطية ليست محددة على وجه الحصر وإنما هناك الكثير من المخالفات هي متروكة تقديرها لسلطة التأديب لتقدير الضرر الذي تركه الفعل المنسوب على المصلحة العامة على أن تخضع لرقابة القضاء الإداري .

وفي أطار وظيفة الخدمة الجامعية فأن القانون لم يذكر جميع المخالفات على سبيل الحصر وإنما للتمثيل وهو ما سيتم مناقشته بحسب المباحث التالية ،لكن قبل ذلك لا بدَ أن يتم بيان المخالفة الانضباطية وفق نظرة القانون الإداري :-

المبحث الأول:- المخالفة الانضباطية

لم يتفق الفقه الاداري على تعريف واحد للمخالفة الانضباطية أو للفعل الذي يمكن ان يسأل عنه الموظف ،أذ أن هناك الكثير من التسميات التي أطلقها الفقهاء منها الخطأ الوظيفي أو الجريمة الانضباطية والمخالفة الانضباطية وتسميات أخرى تدل كلها على تلك الافعال التي يرتكبها الموظف ويحاسب عنها انضباطيا(١٩).

وكما لم يتفق الفقه على تسمية واحدة للفعل الذي يمكن أن يسأل عنه الموظف انضباطيا،فأنه لم يستقر أيضا على تعريف موحد للأخلال الوظيفي الصادر من الموظف لأحدى واجبات الوظيفة العامة ،فمن الفقهاء من عرف المخالفة الانضباطية بأنها((كل تقصيرفي أداء الواجب أو أخلال بحسن السلوك والادب بما شأنه امتهان المهنة أو الحط من كرامتها او الخروج عن الالتزامات المفروضة على العاملين))(٢٠)

في حين يرى البعض الاخر بأنها أخلال الموظف بواجبات وظيفته أيجابا أو سلبا ،فهي تتمثل بكل فعل أو الامتناع عن فعل يأتيه الموظف ويتعارض مع واجبات وظيفته ومقتضيات عمله أو هي كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل (الموظف) ويجافي واجبات منصبه .(٢١)

وذهب أخرون الى أن المخالفة التأديبية ليست فقط كل تصرف مخالف لواجبات الوظيفة ،ولكنه يشمل أيضا كل فعل أو تصرف تم خارج الوظيفة ويكون من شأنه التعارض مع حسن أداء واجبات الوظيفة ، أو هو كل تصرف يصدر عن الموظف في أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق العام بنشاطه على الوجه الاكمل ،وذلك ينطبق على كل من أرتكب التصرف عن أرادة آثمة(٢٢) . أما المحكمة الادارية العليا في مصر فقد قررت في حكم لها في الطعن المرقم(٢٦٣٥١ لسنة ٥١ق في جلستها في ٢٠٠٧/٣/٢٤) بأن المخالفة التأديبية (هي كل فعل أيجابي ، أو سلبي ينطوي على الاخلال بواجبات الوظيفة المنوط بالموظف العام وذلك بمخالفته لأحكام القوانين أواللوائح أو التعليمات الادارية ،كذلك الاخلال بمقتضياتها بأن يطأ الموظف مواطن الزلل ويحوم حول الشبهات بما تضيع معه الثقة التي

بدَّ من توافرها في الوظيفة العامة والموظف العام معاً .) (٢٣) لا

اما مجلس الدولة الفرنسي فقد عدَ أخلال الموظف بواجبات وظيفته خطأ تاديبيا يستوجب تأديبه،وكذلك فأن سلوك الموظف خارج نطاق وظيفته يمكن أن يعرَضه للملاحقة التأديبية أذا أخلَ بكرامة هذه الوظيفة ومقتضياتها أذ على الموظف أن يتفادى في في تصرفاته الاعمال المشينة الشاذة التي تعيبه وتمس بمسلكه الاجتماعي(٢٤) .

اما في العراق فمجلس الانضباط العام ذهب في قراره المرقم ٧٣/١٦١/في ١٩٧٣/٧/٢١ الى أن اخلال الموظف بواجبات وظيفته وخروجه على مقتضياتها وعدم مراعاته للتعليمات وتقصيره في أداء واجباته يكون سببا لمعاقبته تأديبيا .(٢٥)

لذا تعتبر المخالفة الانضباطية سبب مباشر للقرار الإداري فالموظف لا يعاقب ما لم يقم بارتكاب فعل من شأنه الإخلال بمقتضيات وظيفته أو بما لا ينسجم ومركزه الوظيفي كما أن هذه الأفعال لا تنطوي فقط على الأعمال الايجابية وإنما أيضا الأعمال السلبية بل وحتى وجود الموظف في موقف يجعل منه في موقف شبهة لَلزلل أو الإخلال بواجبات الوظيفة ، لكن يثور التساؤل ،لمَ هذا التوسع في مفهوم المخالفة التأديبية إلى الحد الذي يشمل حتى مواطن الشبهة التي يطأها الموظف ؟ وهل أن هذا التوسع سيؤدي إلى خطر من خلال استخدام الإدارة له في غير موضعه ؟

أن الوظيفة العامة كما هو معروف أمانة مقدسة وخدمة اجتماعية،قوامها الالتزام المخلص بمصالح الجماهير وحقوقها وحرياتها وفقا لأحكام الدستور والقانون (٢٦)،وهذا يتطلب على القائم بها أن يكون بمواصفات معينة تتيح له الحفاظ على هذه الأمانة والخدمة،لذا هناك شروط معينة يجب ان تكون متوافرة في الموظف العام تمكنه من أداء هذه الأمانة بالصورة التي تخدم المصلحة العامة .

أما بخصوص الخوف من التوسع في مفهوم المخالفة التأديبية لتشمل أحوال وأوضاع شبهة يطأها الموظف ويمكن أن تفرض العقوبة عليه بسببها فأن ما يخفف هذه المخاوف هو وجود القضاء الذي يمكن أن يكون حاميا يدرأ الظلم والتعسف في استعمال السلطة واستخدام هذه المخاوف في سبيل تحقيق غايات وأهداف غير مشروعة ، فالقضاء هو الحامي للحقوق والحريات من غلواء السلطة وتعسفها في استخدام الصلاحيات التي خولها إياها القانون في غير موضعها الصحيح .

أن هذا الواجب والالتزام الاخلاقي الذي يقع على الموظف ينطبق تمام على موظف الخدمة الجامعية وذلك لكونه يتصدى لمهمة خطرة تتطلب أقصى درجات المحافظة على السلوك المنضبط المستقيم قولا وفعلا بل حتى في أدق تفاصيل الشخصية كاللبس والتصرف الشخصي وطريقة التعامل مع الاخرين وضبط الاعصاب والقدرة على أيصال الافكار الى الغير بأفضل الطرق والوسائل .

من أجل ذلك فقد قررت المحكمة الإدارية العليا في مصر في حكم لها في الطعن المعروض أمامها تحت العدد(٢٦٣٥١ لسنة ٥١ق.عليا في جلستها المؤرخة في ٢٠٠٧/٣/٢٤) بأنه ((....ومن حيث أن المخالفة المنسوبة إلى الطاعن بقرار أحالته إلى المحاكمة التأديبية والتي قوامها ارتكابه بعض التصرفات الخادشة لحياء الطالبات /القسم الألماني بالفرقة الأولى بكلية الآداب بجامعة حلوان قد ثبتت في جانبه على النحو الذي أورده القرار الطعين في أسبابه حيث أستخلص سائغا من شهادة الشهود بالتحقيقات التي أجرتها الجامعة وأمام مجلس التأديب فمن ثم تقوم مسئوليته التأديبية لخروجه على مقتضى واجبه الوظيفي بالحفاظ على كرامة وظيفته وتنال من هيبتها وتعد خروجا على الأعراف الجامعية والقيم والمبادئ الأخلاقية حال كونه

قدوة خلقية يحمل بين جوانحه نشر القيم والمبادئ السامية والسلوك القويم ،ومن ثم

يتعين مجازاته وإذ خلُص القرار الطعين إلى ذلك يكون قد صدر متفقا وحكم القانون ويغدو الطعن عليه لا سند له من القانون متعين الرفض .....))(٢٧).

فالتصدي لمهمة التدريس الأكاديمي يشكل العامل الأخلاقي فيه جانبا مهما بالإضافة إلى العامل العلمي بحيث يمكن القول انه يجب على من يتولى هذه المسئولية أن يكون قدوة لغيره من الناحية العلمية وما تقتضيه وكذلك الالتزام الأخلاقي سواء في تعامله مع الآخرين أو في عمله المهني ، مثل التزام الحيدة حتى استكمال جميع أصول البحث والتحقق وعدم سرقة جهود الآخرين العلمية والإدارية واحترام آراء الآخرين والرد عليها استنادا لأدلة علمية معتبرة.

أن وجود خلل في أيٍ من هذين الجانبين يعد نقصا خطيرا يجعل صاحبه غير كفء لحمل أمانة هذه المهنة فليس العلم وحده من يجعل المرء كفوا لهذه المهمة بل الجانب الخلقي أيضا ،فليس من المقبول أن يكون صاحب العلم لا يحمل في طيات شخصه الصفات الأخلاقية التي يتطلبها هذا العمل المهم .

أما بخصوص المخالفات التي توجب مساءلة موظف الخدمة الجامعية،فلا يمكن الحديث عن مفهوم محدد للمخالفة التأديبية لموظف الخدمة الجامعية فمن الصعب أطلاق تعريف علمي جامع ودقيق لعدم قيام المشرع العراقي بتحديد هذه المخالفة لموظفي الخدمة الجامعية ألا استثناءا متّبعا في ذلك القاعدة العامة في تشريعات انضباط الموظفين المتمثلة بعدم إيراد تعريف محدّد للمخالفة التأديبية بين ثنايا نصوصها(٢٨)، وبالتالي تتنوع المخالفات التأديبية الموجبة لمسائلة موظف الخدمة الجامعية،فعلى سبيل المثال فأن عدم تقديم استمارة كشف المصالح المالية بالنسبة للوظائف القيادية يُعدُّ مخالفة تستوجب المسائلة ، وبالنسبة لعضو الهيئة التدريسية فعبارة(الإخلال بالتقاليد الجامعية) تعدّ معياراً فضفاضاً يستعصي على الحصر،ويشمل كافة الأفعال التي تراها الجامعة ماسّة بشرف عضو الهيئة التدريسية،كما في إقامة علاقات مشبوهة مع الطلبة،أو التزوير في نتائج الامتحانات بوضعه علامات على الدفتر،أو التفوّه بألفاظ جارحة أو تزوير توقيع أعضاء لجنة الامتحانات أو الاستلال العلمي وغيره(٢٩) .

المبحث الثاني :- الخاضعون للتنظيم التأديبي الجامعي

أن الخاضعين للنظام التأديبي بموجب القانون المصري هم الذين تمَ ذكرهم في المادة(٦٤) من القانون رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢ أعضاء هيئة التدريس الذين يخضعون لهذا القانون وهم:-

أ) الاساتذة .

ب) الاساتذة المساعدون .

ت) المدرسون .

وكذلك يشمل هذا القانون بأحكامه الانضباطية الفئات التالية :-

أ) أمين المجلس الاعلى للجامعات (٣٠) .

ب) رؤساء الجامعات (٣١) ونوَابهم (٣٢) .

ت) عمداء الكليات (٣٣) ووكلائهم (٣٤) .

ث) رؤساء مجالس الاقسام في الكليات(٣٥) .

ج) أعضاء هيئة التدريس من الاجانب (٣٦) .

ح) الاساتذة المتفرغون وغير المتفرغين والزائرون (٣٧) .

لكن مع ذلك فأن هناك بعض الاستثناءات على هذا القانون منها على سبيل المثال أعضاء هيئة التدريس بأكاديمية الفنون،أذ أنهم يخضعون لقانون أخرمختلف هوالقانون رقم (١٥٨) لسنة ١٩٨١ الخاص بتنظيم أكاديمية الفنون ،كما لا يسري على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاهلية الخاصة التي تخضع للقانون رقم (١٠١) لسنة ١٩٩٢ .

ومما تجدر الاشارة أليه في هذا المجال ،أن قانون تنظيم الجامعات المصري آنف الذكر قد نصَ على تشكيل مجلس للتأديب في كل جامعة تتولى مهمة التحقيق مع عضو هيئة التدريس(٣٨)،واستثناءاً من الحكم السابق فأن التحقيق مع أحد رؤساء الجامعات أو نوّابهم أو أمين المجلس الاعلى للجامعات يكون من قبل لجنة ثلاثية تخصص لهذا الغرض من بين أعضائه .

أما في فرنسا فقد سبق البيان بأن المواد ٣٠—٣٢ قد حدَدت القائمين بالتدريس داخل الجامعة أو المؤسسات العلمية ،وهم الاساتذة والمدرسون والمدرسون المساعدون ومن يماثلهم من نفس الدرجة (المادة ٣٢)،كما نصَّ القانون على امكانية الاستعانة بأساتذة أو معلمين من خارج الجامعة أو المؤسسة العلمية بصفتهم أساتذة مشاركين ،فضلا عن امكانية الاستعانة بأساتذة عن طريق التعاقد ،وكذلك الاستعانة بأساتذة أجانب من دولة أخرى (المادة ٣٠).

وطبقاً للمرسوم رقم ٩٢—٦٥٧ الصادر في ١٣يوليه١٩٩٢ المعدَل بالمرسوم رقم ٩٥—٨٤٢ الصادر في ١٣ يوليه١٩٩٥ المنظَم للاجراءات التأديبية لمسائلة العاملين في مؤسسات التعليم

العالي ، ووفقاً للمادة(٢) منه فأن النظام التأديبي ينطبق على الاساتذة الباحثين (أعضاء هيئة التدريس) ومن يماثلهم وغيرهم من المعلمين (٣٩) ومن يمارسون وظيفة التعليم في أحدى المؤسسات المذكورة في المادة(١) من هذا المرسوم(٤٠).

وبناءاً على ما سبق فان النظام التأديبي ليس مقصورا على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وحدهم، بل ينطبق أيضا على فئات أخرى تقوم بنفس الوظيفة وهي وظيفة التعليم والتدريس او الاعمال التي تشابه أعمال الجامعات الاكاديمية كالمؤسسات البحثية والعلمية ، وهذا يعني أن النظام التأديبي لموظفي التعليم العالي في فرنسا ينطبق على المعيدين والمدرسين المساعدين، كما ينطبق على الاساتذة أو المدرسين ، مع الاخذ بنظرالاعتبار ان يراعى عند تشكيل تلك المجالس التأديبية الدرجات والمراتب العلمية،فهناك مجالس خاصة بالاساتذة أو المدرسين أو الباحثين أو المعيدين ، لكن على أختلاف المجالس الا أن الاجراءات التأديبية واحدة (٤١) .

والجدير بالذكر أن مدير(رئيس) الجامعة لا يخضع للمسائلة وفقاً لهذا النظام التأديبي وبالتالي لا يخضع للمحاكمة أمام مجلس التأديب وذلك وفقا لمل نصت عليه المادة(٩) من مرسوم الاجراءات التأديبية الصادر في ١٣ يوليه لعام ١٩٩٢ الخاص بأعضاء التعليم العالي .(٤٢)

أما في قانون الجامعات اليمنية ، فلقد نصَت المادة (٤٤) منه على (تكون مسائلة جميع أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم تأديبيا عن المخالفات التي تنسب أليهم أمام مجلس التأديب ...)وبالتالي فأن النص القانوني شمل بحكمه جميع أعضاء هيئة التدريس بدون أستثناء لسلطة مجلس التأديب بما فيهم رؤساء الجامعات ونوَابهم وعمداء الكليات ونوَابهم ،وكذلك شمل بحكمه أعضاء هيئة التدريس المساعدون أي المدرَسون المساعدون والمعيدون .

أما في العراق فأن قانون الخدمة الجامعية لم ينص صراحة على الدرجات العلمية التي تشمل به،كما أنه من الجدير بالملاحظة أن هذا القانون لم يأخذ بما أخذت به القوانين الجامعية الاخرى من ضرورة أيجاد مجلس أو هيئة أو لجنة خاصة تتولى أمر التحقيق مع موظف الخدمة الجامعية،وهذا ممّا يُنتقد عليه القانون العراقي ،حيث أنه لم يضع

ضمانات كافية تضمن ان يكون موظف الخدمة الجامعية ذو شأن معلّى ،فالقانون المصري مثلا (وكما سيمرّ بيانه) قرّر حكما يخص أعضاء هيئة التدريس هو ضرورة أن يكون هناك تقرير أولي للتحقيق مع عضو هيئة التدريس يرفع لرئيس الجامعة الذي يقرّر فيما أذا كان العضو يستأهل العقوبة أو الاحالة الى مجلس التأديب أو غلق التحقيق،كما أن هناك مجلسا خاصا لتأديب أعضاء هيئة التدريس،وكذلك نصّ على أيجاد هذا المجلس الخاص بتأديب أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم ،قانون الجامعات اليمنية .

لكنَ قانون الخدمة الجامعية في العراق، نصّ في المادة(١)/فقرة ثالثاً على شمول من يقوم بمهمة التدريس الجامعي وأجراء البحوث والدراسات والاستشارات العلمية وكذلك من يقومون بالاعمال الادارية في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ممن تتوافر فيهم شروط الهيئة التدريسية الوارد ذكرها في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم(٤٠) لسنة ١٩٨٨،مما سبق ذكره في الفصل الاول (٤٣) ،على ان يعتبر قانون وزارة التعليم العالي رقم (٤٠)لسنة ١٩٨٨ وقانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ وقانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ مكملا فيما لم يرد فيه نص في قانون الخدمة الجامعية ، وبناءاً على ما سبق فأن المشمولين بقانون الخدمة الجامعية هم كالاتي :

١) الاساتذة .
٢) الاساتذة المساعدون .
٣) المدرسون .
٤) المدرسون المساعدون .

وهؤلاء كلهم ممن يمارسون مهمة التدريس الجامعي بالصيغة السابقة التي تم ذكرها ، وأضافة للفئات التي ذكرت فهناك فئات أخرى تم ذكرها بموجب قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨ ،ولم تذكر بموجب قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ ،وهذه الفئات هي كالاتي :-

١) رؤساء الجامعات التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي .
٢) مدير جهاز التفتيش في ديوان الوزارة .
٣) مدير دائرة البعثات والعلاقات الثقافية .
٤) عمداء الكليات التابعة للجامعات العراقية وعمداء المعاهد العالية .

٥)رئيس هيئة التعليم التقني .

٦) عمداء الكليات والمعاهد في هيئة التعليم التقني .

وهناك بعض المناصب العلمية والادارية لم تشترط أن يكون من يتولاها أن يكون حاملا لّلقب علمي،ومنها على سبيل المثال مدير الدائرة القانونية والادارية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي،أذ أن ليس من الشروط ان يكون حاملا للّقب علمي ،بل يكفي أن يكون من حملة شهادة البكلوريوس في ألاقل ،وأن يكون له خدمة لا تقل عن (١٠) سنوات،وكذلك منصب رئيس القسم العلمي في وزارة التعليم العالي حيث لم يشترط نص المادة(٢٣) من قانون وزارة التعليم العالي رقم(٤٠) لسنة١٩٨٨ أن يكون رئيس القسم العلمي حاملا للقب علمي معيّن،أذ نصّت على أن((القسم العلمي : هو الوحدة العلمية الاساس في التعليم العالي،ويديره رئيسه الذي يعين بقرار من رئيس الجامعة بناء على توصية من عميد الكلية، وتحدد صلاحياته بموجب النظام.....))، في حين أن قانون الجامعات المصري أشترط أن يكون رئيس القسم من بين الاساتذة أي تدريسيّا فنصّ على((يعيّن رئيس مجلس القسم من بين أقدم ثلاثة أساتذة في القسم ويكون تعيينه بقرار من رئيس الجامعة بعد أخذ راي عميد أو المعهد لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة ولا يسري هذا الحكم في حالة وجود أقل من ثلاثة أساتذة أذ تكون رئاسة القسم لأقدمهم.....))، وهذا الحكم ينفع للأخذ به في القانون العراقي من ضرورة أن يتم الاشتراط ان يكون رئيس القسم العلمي من أعضاء هيئة التدريس والنصّ على ذلك في القانون، كما أن نص القانون المصري قيّد من سلطات العميد والجامعة بأن جعل قرارأختيار رئيس للقسم محصورا من بين أقدم ثلاثة أساتذة في القسم ،وهذا يفضّل الأخذ به القانون العراقي ليكون مساهمة في التقليل من المحسوبية والمنسوبية في إيلاء المناصب،ونتيجة للظروف التي تمر بها العملية التعليمية في العراق نقترح أن يكون اختيار رئيس القسم من بين أقدم ثلاثة في القسم حائزين لأعلى الالقاب العلمية ، وذلك كله من خلال تغيير نص المادة (٢٣) آنفة الذكر إلى ما يأتي((....ويديره رئيسه الذي يعّين بقرار من رئيس الجامعة بناءاً على توصية من عميد الكلية ،من بين أعلى ثلاثة حاملي ألقاب علمية في الاختصاص في القسم.....))

المبحث الثالث:- التحقيق مع موظف الخدمة الجامعية

وسنتناول في هذا المبحث التحقيق الذي تقوم به جهة الإدارة مع موظف الخدمة الجامعية الذي يصطلح على تسميته عادةً ب(التحقيق الإداري)(٤٣)، والتحقيق الإداري يعرّف فقها بأنه (إجراء تمهيدي يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم والنهمة المنسوبة إليه)(٤٤) ،كما عُرِّف بأنه (إجراء شكلي الغرض منه استجلاء الحقيقة بصورة منضبطة عن طريق مناقشة وقائع وظروف الحادث و سببه و طبيعته توصلا لتحديد المسؤولية)(٤٥) .

وقد عرّف القضاء المصري التحقيق الإداري على أنه {سؤال العاملَ (الموظف) فيما هو منسوب إليه عند مقارفته لذنب إداري ، ويتم ذلك كتابة أو شفاهة ، بحسب الأحوال ، بوساطة الجهة المختصة التي أناط بها المشرع إجراؤه ، بعد أن يصدر الأمر به من الرئيس المختص ، وتتبع في شأنه كافة الإجراءات المقررة . ويراعى فيه الضمانات اللازمة قانونا وذلك بغية تيسير الوسائل للجهة الإدارية بقصد الكشف عن الحقيقة والوصول إلى وجه الحق فضلا عن تحقيق الضمان وتوفير الاطمئنان للعامل موضوع المساءلة الإدارية ، حتى يأخذ للأمر عدته ويتأهب للدفاع عن نفسه ويدرأ ما هو موجه إليه} (٤٦) .

ان التحقيق الإداري يستهدف تحديد الخطأ أو المخالفة ومعرفة المسئولين عنها ويجري عادة بعد اكتشاف الخطأ (٤٧)، فهو النتيجة القانونية للمسؤولية التأديبية التي تعتمد على أساس الخطأ التأديبي أو المخالفة التأديبية بحيث يكون التسلسل الزمني الطبيعي للعملية هو حدوث المخالفة أو الخطأ الذي يستلزم قيام المسؤولية التأديبية ،وهذه الأخيرة بدورها تتطلب إحالة الموظف المخالف إلى التحقيق الإداري للتحقيق معه.

وبالنظر لاختلاف المعالجات القانونية لقوانين الدول إزاء التحقيق مع موظفي الخدمة الجامعية وأعضاء الهيئة التدريسية ، سيتم تناول الموضوع بموجب القانون العراقي وبعد ذلك سيتم التطرق إلى كيفية معالجة القوانين في الدول الأخرى للتحقيق مع أعضاء الهيئة التدريسية ،وحسب المطالب التالية :—

المطلب الأول :- التحقيق مع موظف الخدمة الجامعية في القانون العراقي

المشرع العراقي بموجب قانون الخدمة الجامعية لم ينص على نظام قانوني يختص بالإجراءات الانضباطية التي يمكن ان تفرض على موظف

الخدمة المدنية ، وبالتالي فأن موظف الخدمة الجامعية يخضع لنفس النظام القانوني الانضباطي الذي يخضع له الموظف العام في أي مكان أخر، وهذا بالضبط ما أشارت اليه المادة (١٨) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ بالقول (أولا- تطبق أحكام قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨ وقانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ وقانون التقاعد الموحد رقم(٢٧) لسنة ٢٠٠٦ فيما لم يرد به نص خاص في هذا القانون .) .

وطبقا لذلك فأن موظف الخدمة الجامعية يخضع لنفس الإجراءات التي يخضع لها غيره من الموظفين العموميين في الأماكن الأخرى عند توجيه أية تهمة إليه بخصوص أعمال وظيفته،ومن المعروف أن

الموظف تتم أحالته للتحقيق بعد قيام الرئيس الإداري بإحالة الموظف إلى التحقيق بعد توفر الأسباب الكافية للإحالة ،كما يتم تشكيل اللجنة التحقيقية من قبل الرئيس الإداري ،أذ أن سلطة التحقيق في القانون العراقي تختلف عن سلطة ألإحالة كما سيأتي لاحقا .

ويعتبر التحقيق الإداري مهما بالنسبة للموظف نفسه وبالنسبة للإدارة أيضا،فهو مهم للموظف بما يتيحه له من أمكانية الدفاع عن نفسه ضد التهم الموجهة أليه واثبات براءته، وهو مهم للإدارة من خلال توفيره

لمعلومات صحيحة حول موضوع التهمة، فتتمكن من الفصل في الموضوع بناءاً على ذلك ،والعكس يجعل القرار المتخذ بمنأى عن العدالة مما يجعل الموظف يشعر بالغبن والظلم مما يقلل من اندفاعه للعمل ويجعله يشعر بعد الطمأنينة في ممارسته لأعمال وظيفته، كما يجعل الإدارة تقف على مواطن الخلل في عملها فتتجنبه وهذا ما يجعل عمل الإدارة متطورا وقابلا للتفاعل(٤٨) .

أن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم(١٤) لسنة ١٩٩١ نصَ في المادة(١٠) على كيفية التحقيق بالقول(على الوزير أو رئيس الدائرة تأليف لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على أن يكون احدهم حاصلا على شهادة جامعية أولية في القانون)،وبناءاً على ذلك فأن الرئيس الإداري (الوزير أو رئيس الدائرة أي عميد الكلية أو المعهد) هو من له سلطة إحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التحقيق،وهو الذي يأمر

في نفس الوقت بتشكيل اللجنة التحقيقية واختيار أعضائها الذين يجب أن يكونوا(بموجب نصّ المادة السابق) من ذوي الخبرة ،وهذا يمثل ضمانة للموظف العام المحال إلى التحقيق بأن من يتولون التحقيق معه لديهم باع ودراية بأمور الوظيفة العامة وما يمكن أن يواجه الموظف العام .

وهناك ضمانات أخرى معطاة لموظف الخدمة الجامعية المحال إلى التحقيق تتمثل بأن يكون أحد أعضاء اللجنة التحقيقية حاصلا على شهادة جامعية أولية في القانون يصطلح على تسميته عادةً ب(العضو القانوني)تكون مهمته توفير الضمانات الكافية للموظف المحال بحكم اطلاعه ودرايته بنصوص القانون ومقاصد التشريع،وهذا العضو يتولى مهمة ضمان أن تكون عملية التحقيق جارية بموجب القانون ووفقا للأصول المتبعة للتحقيق،ومن الممكن أن يكون هذا العضو القانوني رئيسا للّجنة التحقيقية لعدم وجود ما يمنع ذلك قانوناً .

ومن الضمانات ألأخرى لموظف الخدمة الجامعية أيضا هي مبدأ الكتابة التحريرية لكلّ الإجراءات التي تقوم بها اللجنة التحقيقية،وهو ما ذكرته الفقرة ثانيا من المادة(١٠)آنفة الذكر والتي نصّت على(تتولى اللجنة التحقيق تحريريا مع الموظف المخالف المحال عليها ولها في سبيل أداء مهمتها سماع وتدوين أقوال الموظف والشهود والاطلاع على جميع المستندات والبيانات التي ترى ضرورة الاطلاع عليها وتحرر محضرا تثبت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمعته من أقوال مع توصياتها المُسَبّبة.....)،وطبقا لذلك فأن جميع الإجراءات التي تقوم بها اللجنة والإفادات ومراحل سير التحقيق وكل ما يتعلق بعمل اللجنة،كله يجب أن يكون مسطّرا بصورة تحريرية ،وذلك لما للكتابة من أهمية كبيرة في العمل الإداري عموما(٤٩)،وفي عملية أجراء التحقيق الإداري خصوصاً،فالكتابة والتحرير يمثل عنوانا وتجسيدا لمبدأ أثبات الشرعية لأعمال الإدارة المختلفة،كما أن لها فائدة تتمثل في حفظ المعلومات المتحصّلة من الضياع والانطماس وتسجيلها وتوثيقها بصورة رسمية،كما أن القاضي الإداري يعتمد عليها بشكل كبير وذلك على خلاف القاضي المدني أو الجنائي الذي يعتمد على أدلة الإثبات المتشعبة(٥٠)، وتظهر أهمية الأوراق الإدارية في الإثبات أن الإدارة لا تتعامل مع الأفراد أو الموظفين إلا بأوامر مكتوبة غالباً وهي أما تثبت تصرفاً قانونياً أو واقعة مادية ، كما

قد تتعلق بنشاط الإدارة وسير العمل بها ، أو علاقات الإدارة مع من تتعامل معهم (٥١) .

أن الضمانات السابقة تُعد جزءاً من النظام العام وقواعد آمرة لا يجوز مخالفتها ألبتّة،وأي مخالفة لها يمكن اعتباره فقداناً لمبدأ المشروعية لعمل الإدارة،ويكون هذا العمل عندئذٍ جديراً ومستحقا للإلغاء،فغلى سبيل

المثال فأن مجلس الانضباط العام في العراق في أحدى قراراته لم يعتبر لجنةً تحقيقية اللجنة التي تخلو من العضو القانوني،بل هي من الممكن أن تكون لجنة لتقصي الحقائق أو للاستجواب،وألغى العقوبة التي صدرت بسبب توصياتها وأبطل إجراءاتها(٥٢) .

ولم ينصّ قانون الخدمة الجامعية النافذ ذو الرقم (٢٣)لسنة ٢٠٠٨ على ضمانة أخرى كان القانون السابق للخدمة الجامعية ذي الرقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٦ الملغي قد أشار أليها وأخذها بالحسبان ألا وهي سبب تشكيل اللجنة التحقيقية التي يحال أليها موظف الخدمة الجامعية،وكيفية وطبيعة التشكيل،فبالنسبة لسبب ألإحالة الى التحقيق وسبب تشكيل اللجنة التحقيقية هو أن يكون موظف الخدمة الجامعية متهماً بارتكابه لفعل يشكّل إخلالا بواجبات وظيفته العلمية أو التربوية أو الإدارية أو بما يجب أن يتحلى به موظف الخدمة الجامعية من صفات خُلقية (٥٣) .

أما فيما يخص آلية أو طبيعة تشكيل اللجنة التحقيقية التي تتولى التحقيق مع موظف الخدمة الجامعية،فهي تتألف بقرار من مجلس الجامعة،وتكون برئاسة عضو بدرجة(أستاذ) وعضوية أثنين لا تقل مرتبة أي منهما عن درجة(أستاذ مساعد)،يفضّل أن يكون أحد أعضائها على الأقل مختصا في القانون،ويكون مدير الحقوق في الجامعة(مدير القسم القانوني)أو من يقوم مقامه سكرتيرا لهذه اللجنة،ولمجلس الجامعة تعيين نائب الرئيس وعضوين احتياط يحلّون محل الرئيس والعضوين عند غيابهم،على أن تتوفر فيهم نفس الشروط المطلوبة للأعضاء الأصليين ،وفيما يتعلق بإجراءات اللجنة فتتمتع بكافة صلاحيات واختصاصات اللجنة التحقيقية المؤلفة بموجب قانون انضباط موظفي الدولة رقم(١٤) لسنة ١٩٩١ المعدّل .(٥٤)

أن غياب النصّ الذي يحوي الضمانات السابقة عن قانون الخدمة الجامعية الحالي رقم(٢٣) يُعدّ نقصاً تشريعيا ينبغي تلافيه لتوفير حماية لموظفيّ الخدمة الجامعية،كون أن الحماية

القانونية المذكورة في قانون الخدمة الجامعية الملغي رقم(١٤٢)لسنة ١٩٧٦، هي أكبر من الحماية القانونية الواردة في قانون انضباط موظفي الدولة رقم(١٤)لسنة ١٩٩١،وأهم ما فيها إنها توكل أمر التحقيق مع موظف الخدمة الجامعية إلى لجنة تحقيقية تتكوّن من أعضاء من نفس فئة المحال الى التحقيق،وبالتالي فهم سيكونون أكثر تفهما لطبيعة عمل موظف الخدمة الجامعية مما لو كانت اللجنة مشكلّة بموجب قانون انضباط موظفي الدولة التي لم تستوجب ذلك .

والضمانة الأخرى الواردة في قانون الخدمة الجامعية الملغي ولم توجد في القانون الحالي تتعلق بتأثير الناحية العلمية على التحقيق وهي وجوب أن يكون رئيس اللجنة بدرجة(أستاذ) وبقية الأعضاء لا تقلّ درجة أيٍّ منهم عن درجة(أستاذ مساعد)، وبالتالي فأن ذلك يبدد المخاوف من أن يقوم موظف عادي بتولي مسائلة موظف خدمة جامعية بدرجة أدارية أو علمية عليا،وهذا ما يمكن أن يحدث في اللجنة المشكلّة بموجب اللجنة التحقيقية التي تتشكّل بموجب قانون انضباط موظفي الدولة، إذ يمكن بموجبها لموظف عادي أن يقوم بالتحقيق مع أي موظف خدمة جامعية حتى لو كان رئيس جامعة مثلا أو عميد كلية أو معهد،أو أن يتولى

رئاسة اللجنة التحقيقية موظف حاصل على شهادة جامعية أولية ليتولّى التحقيق مع أستاذ جامعي حاصل على لقب علمي عالٍ،أو ربما حتى من الممكن أن يكون رئيس اللّجنة واحدا من طلّاب المحال إلى التحقيق السابقين، وهذا يمثل استهانة بمكانة الأساتذة الجامعيين وتهاوناً بالكيفية التي يتم التعامل بها مع موظفيّ الخدمة الجامعية، وهذا أمر ينبغي تعديله بما يضمن إن يكون موظف الخدمة الجامعية المحال إلى التحقيق قد حصل على الاحترام وعدم التقليل من شأنه أثناء أحالته للتحقيق،فالإحالة إلى التحقيق في كل الأحوال لا تمثل حكما عليه،وإنما مجرد أجراء للتأكد من صحة التهم المنسوبة إليه .(٥٥)

تعقب مرحلة الإحالة إلى التحقيق ، مرحلة أخرى هي إجراء التحقيق التي يوكل أمر القيام بها إلى سلطة تختلف غالبا عن تلك التي تحيل الموظف إلى التحقيق(٥٦)، و(تتولى اللجنة التحقيق مع الموظف المخالف المحال إليها(٥٧) ولها في سبيل أداء مهمتها سماع وتدوين أقوال الموظف والشهود والاطلاع على جميع المستندات والبيانات التي ترى ضرورة الاطلاع عليها

وتحرر محضرا تثبّت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمعته من أقوال مع توصياتها المسبّبة،أما بعدم مسائلة الموظف وغلق التحقيق،أو بفرض إحدى العقوبات المنصوص عليها) في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم(١٤) لسنة ١٩٩١(وترفع كل ذلك إلى الجهة التي أحالت الموظف عليها)(٥٨) .

والعقوبات التي يمكن أن تفرض على موظف الخدمة الجامعية هي ذاتها التي يمكن أن تفرض على الموظف في بقية دوائر الدولة بموجب قانون انضباط موظفي الدولة آنف الذكر،وهي بحسب تسلسلها من الأخف إلى الأشد ،ووفقا للمادة(٨) من قانون الانضباط هي:—

١) لفت النظر ،ويترتب ليه تأخير الترفيع أو الزيادة ثلاثة أشهر .

٢) الإنذار، ويترتب عليه تأخير الترفيع أو الزيادة مدة ستة أشهر .

٣) قطع الراتب لمدة لا تتجوز ١٠ أيام ،بأمر إداري ويترتب عليها تأخير الترفيع أو الزيادة وفقا لما يأتي:-

أ) خمسة أشهر أذا كان قطع الراتب مدة لا تتجاوز خمسة أيام .

ب) شهر واحد عن كل يوم من أيام قطع الراتب أذا تجاوزت مدة العقوبة فترة خمسة أيام .

٤) التوبيخ ويترتب عليه تأخير الترفيع أو الزيادة مدة سنة واحدة .

٥) إنقاص الراتب بنسبة لا تتجاوز ١٠٪ من الراتب الشهري لمدة لا تقلّ عن ستة أشهر ولا تزيد على سنتين،ويترتب عليها تأخير الترفيع أو الزيادة مدة سنتين .

٦) الفصل،ويكون مؤقتا لمدة يتم تحديدها في قرار الفصل .

٧) العزل ،وهي تنحية الموظف نهائيا من الوظيفة وعدم جواز إعادته إليها .

المطلب الثاني:— التحقيق مع عضو الهيئة التدريسية في القوانين الأخرى

وسنتناول في هذا المطلب بالخصوص القوانين التي تعالج موضوع التحقيق مع عضو الهيئة التدريسية بصورة تختلف عن الطريقة التي عالج بها القانون العراقي هذه الحالة لأجل أعطاء صورة أضافية لكيفية معالجة التحقيق مع أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات،للمقارنة بينها وبين القانون العراقي،ومن ثم الموازنة بين المعالجتين وتفضيل أحداهما على الأخرى .

فقانون تنظيم الجامعات المصري رقم(٤٩) لسنة ١٩٧٢ جعل أعضاء الهيئة التدريسية خاضعون لنظام تأديبي يختلف عن ذلك الذي يخضع له بقية الموظفين(٥٩)،كما فرّق بين أعضاء هيئة التدريس وغيرهم من العاملين بالجامعات وأفرد لكل طائفة منهم نظاما للتأديب مغاير عن الأخر(٦٠)،فالمادة(١٠٥)من القانون تكلمت عن موضوع الإحالة إلى التحقيق،فلم تجِز التحقيق مع الموظف ما لم يعرض أولاً على جهة توصي بتقرير ترفعه إلى رئيس الجامعة،وللأخير بعد الاطلاع على تقرير الجهة أن يحفظ التحقيق وبالتالي يعتبر العضو التدريسي بريئا مما نُسب إليه من تهمة،أو يأمر رئيس الجامعة بإحالة عضو الهيئة التدريسية إلى مجلس التأديب المخصص لهذا الغرض أذا ما رأى محلاً لذلك،ولوزير التعليم أن يطلب بإبلاغه بالتقرير هذا .

أما الجهة الأولية التي يعرض الموضوع عليها العضو أولاً بتكليف من رئيس الجامعة،تتمثل بأحد أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الحقوق في الجامعة التي ينتمي إليها العضو المحال للتحقيق،أو أحدى كليات الحقوق أذا لم يوجد كلية حقوق في الجامعة،وعلّة هذا الحكم هي قدرة أعضاء هيئة التدريس بكلية الحقوق دون غيرهم من أعضاء هيئة التدريس بالكليات الأخرى على توفير الضمانات المقررة قانوناً للمُحَقّق معه وهي ضمانات لا تتوافر إلا أذا توافرت في المحقّق مؤهلات علمية وخبرات عملية في مجال القانون(٦١)،والحكم الذي يُحمد عليه المشرّع المصري هو ما أوجبته المادة (١٠٥) من ضمانة لصالح عضو الهيئة التدريسية وهي أن لا تقلّ درجة من يُكلّف بالتحقيق عن درجة من يجري التحقيق معه وهذا الحكم غير موجود في القانون العراقي سواء في قانون انضباط موظفي الدولة وكذلك في قانون الخدمة الجامعية .

ويستطيع رئيس الجامعة أن يقوم بإيقاع عقوبة على عضو الهيئة التدريسية دون اللجوء لمجلس تأديبي وذلك فقط في حدود ما تقرره المادة(١١٢)من القانون،وهذه العقوبات تتمثل بعقوبتي (التنبيه)و(اللّوم)بعد أن يقوم بسماع أقوالهم وتحقيق دفاعهم،ويكون قراره مسبّباً ونهائيا أي غير قابل للتظلّم .

ويجوز لرئيس الجامعة وقف عضو الهيئة التدريسية عن العمل احتياطيا أذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك لمدة لا تزيد على (٣)أشهر ولا يجوز تمديدها ألا بقرار من مجلس التأديب ويترتب على ذلك وقف صرف ربع مرتب العضو ابتداء من تأريخ الوقف ما لم

يقرر مجلس التأديب غير ذلك(٦٢)،وإذا أُحيل عضو الهيئة التدريسية إلى التحقيق فعلى رئيس الجامعة أن يعلم العضو بالتهم الموجهة أليه وبنسخة من تقرير المحقِّق قبل(٢٠)يوم على الأقل من تأريخ الجلسة المعيَّنة للمحاكمة(٦٣) .

أما بخصوص المجلس التأديبي فأنه يتشكّل من:-

١) أحد نوّاب رئيس الجامعة يعيّنه مجلس الجامعة سنويا رئيسا .

٢) أستاذ من كلية الحقوق أو أحد أساتذة كلية الحقوق في الجامعات التي ليس بها كلية حقوق يعيّنه مجلس الكلية سنوياً .

٣) مستشار من مجلس الدولة يُندب سنوياً .

وفي حالة الغياب أو المانع يحلّ النائب الاخر لرئيس الجامعة ثم أقدم العمداء ثم من يليه في الاقدمية منهم محلّ الرئيس .(٦٤)

(والقرارات التي تصدر عن مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات هي قرارات نافذة بذاتها دون ثمة اعتماد أو تصديق من جهة أدارية أعلى.....،وهي أقرب في طبيعتها وأدنى الى الاحكام ويجري في شأنها ما يجري على الاحكام الصادرة من المحاكم التأديبية فيُطعن عليها مباشرة أمام المحكمة الادارية العلياعملاً بنصّ المادتين(٢٢)و(٢٣)من قانون مجلس الدولة رقم(٤٧)لسنة١٩٧٢)(٦٥) .

واستثناءاً من الاحكام السابقة فأن مسائلة رؤساء الجامعات ونوّابهم وامين المجلس الاعلى للجامعات تكون أمام لجنة ثلاثية يشكّلها المجلس الاعلى للجامعات بناءً على عرض رئيسه من بين اعضاء المجلس ولها أن تقوم بالاستعانة بمن تراه مناسبا من الاساتذة أو الخبراء الفنيين،ويعرض رئيس المجلس نتيجة التحقيق على الجهة المختصّة بالتعيين لأتخاذ ما تراه مناسبا .(٦٦)

أما القانون السوري وبموجب قانون تنظيم الجامعات رقم (٦)لسنة ٢٠٠٦، فقد أورد أحكاماً مشابهة لأحكام القانون المصري أى حد كبير من ناحية وجود محقِّق في الواقعة المنسوبة الى عضو الهيئة التدريسية ليرفع تقريره الى رئيس الجامعة وكذلك من ناحية الصلاحية الممنوحة لرئيس الجامعة وأيضا فيما يخصّ الوقف الاحتياطي وكيفية أطلاع العضو المحال الى التحقيق، وهذه النصوص مشابهة لما اورده القانون المصري وبنفس الاحكام،ألا ان المشرع السوري أختلف في تشكيل المجلس التأديبي الذي يُحال أليه العضو فهو يتشكّل من الفئات التالية(٦٧) :-

١- رئيس مجلس التأديب وهو مستشار بدرجة عضو محكمة أدارية يسمّيه رئيس مجلس الدولة .

٢- مستشار يسمّيه رئيس مجلس الدولة عضواً .

٣- أحد نوّاب رئيس الجامعة يسمّيه رئيسها عضوا .

٤- أستاذ يسمّيه مجلس الجامعة عضواً .

٥- ممثّل عن النقابة(٦٨) يسمّيه المكتب التنفيذي من بين الاساتذة عضواً .

وبالتالي فأن المشرّع السوري أخذ بالتشكيل المشترك لمجلس التأديب،فهو يتألف من خمسة أعضاء،أثنين يختارهم مجلس الدولة على أن يختار رئيسه احدهما،وأثنين يختارهم مجلس الجامعة على أن يختار رئيسها أحدهم من بين نوّابه،أما الخامس فيتم أختياره بأعتباره ممثّل عن الفئة التي يرجع أليها عضو الهيئة التدريسية،وهذا يعتبر أحد الضمانات للمُحَقّق معه.

أما في القانون اليمني،فأن قانون الجامعات رقم(١٢) لسنة ١٩٩٦،وفي المادة(٤٤)منه أناط مهمة مسائلة عضو الهيئة التدريسية بمجلس تأديبي،حيث تكون مساءلة جميع أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم تأديباً عن المخالفات التي تنسب إليهم أمام مجلس تأديب يشكل على النحو التالي :-

أ- نائب رئيس الجامعة للشئون الأكاديمية رئيسا .

ب- أساتذة في القانون من كلية الشريعة والقانون أو من كلية مماثلة أعضاء

ج- أستاذ يختاره المُساءَل عضواً .

ويجوز أن يحضر مجلس التأديب ممثل عن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .

وتخضع قرارات مجلس التأديب بالفصل من الخدمة للطعن فيها بالإلغاء أمام الشعبة الإدارية بالمحكمة العليا خلال ستين يوماً من تاريخ صدور القرار .(٦٩)

أما تأديب الموظف العام بموجب القانون الفرنسي،فالقاعدة العامة أن سلطة توقيع الجزاء على الموظف تكون من اختصاص الإدارة نفسها والتي تمتلك سلطة التعيين وبموجب السلطة الرئاسية الممنوحة لها فهي تمتلك سلطة التأديب،وتستطيع هذه السلطة أن تقوم بإيقاع عقوبتي(الإنذار)و(اللوم) ،إما الجزاءات الأخرى فيجب أن يتم إيقاعها من قبل هيئة مشتركة تتشكّل من عدد متساوٍ بين ممثليّ ألإدارة وممثليّ العاملين،ويرأس اللجنة هذه رئيس السلطة أو الإدارة وتصدر قراراتها

بألاغلبية(٧٠)،أما الطعن بقرارات هذه اللجنة أو الهيئة فيتم أمام المجلس ألأعلى للتأديب للوظيفة العامة الذي يرأسه رئيس بدرجة قاضي(٧١) .

لكن هناك بعض الاستثناءات التي لا تشمل بهذه الأحكام مثل أعضاء السلطة القضائية،وأعضاء هيئة التدريس أو ألتعليم(٧٢)،فقد سبق منّا القول أنهم يخضعون للمرسوم الصادر في(١٢)نوفمبر١٩٦٨،لكنّ هذا المرسوم لمّ ينصّ على إجراءات انضباطية،حيث نُظّمت هذه الإجراءات بموجب المرسوم رقم٩٢-٦٥٧الصادر في ١٣يوليه١٩٩٢والمعدَّل بالمرسوم ٩٥-٨٤٢في١٣يوليه١٩٩٥ .

وطبقا للمادة(٢٤)من المرسوم السابق لعام١٩٩٢،فأن رئيس الجامعة هو من يملك حق إحالة عضو التعليم العالي إلى هيئة الانضباط،وذلك بتقرير إلى رئيس هيئة الانضباط تتضمّن تفصيلات المحال على التحقيق مع التهم المنسوبة أليه وألادلة والمستندات المرتبطة بهذه التهم(٧٣) .

والقواعد العامة في التحقيق تقضي بأن لا تقلّ درجة المحقِّق عن درجة المُحقَّق معه سواء من حيث الدرجة الوظيفية أو من الفئة الوظيفية، ودائما ما يمارس القضاء رقابة مشدّدة بهذا الخصوص(٧٤) .

وتخضع القرارات الصادرة من هيئة الانضباط هذه بحق أعضاء التعليم العالي إلى رقابة مجلس الدولة الفرنسي،وقد ألغى مجلس الدولة الكثير من قرارات هيئة الانضباط هذه وفي مناسبات كثيرة وبخاصة عندما لا تتضمّن تلك القرارات ضمانات كافية للمحال إلى التحقيق(٧٥) .

ونصّت المادة(٥) من المرسوم على أن هيئة الانضباط تتكوّن من :-

١) ستة من الأساتذة الجامعيين أو من في درجتهم،على أن يكون أحدهم على الأقل من أساتذة الجامعة نفسها.

٢) أربعة من المدرّسين أو المدرسين المساعدين او من في درجتهم .

٣) اثنان من الباحثين(المعيدين) .

٤) ثلاثة ممّن مارسوا وظيفة من وظائف التعليم على أن لا ينتمون لنفس الجهة .

وتكون مدّة استمرار هيئة الانضباط المنتخبة هذه نفس مدّة بقاء مجلس الجامعة هي خمس سنوات لا يجوز تجديدها(٧٦) .

الخاتمة

أن موظف الخدمة الجامعية يعتبر عنصرا مهماً من عناصرتطوير المجتمع،فهو يعتبر(بأعتباره يمثّل العنصر البشري)العنصر المتحرك،بل وهوالمحرِّك للعنصر الاخر وهو العنصر المادي المتمثل بألادوات المادّية المستعملة كوسائل تعليمية،وآية ذلك أن جميع المجتمعات التي أخذت تحقِّق تقدما علميا أقتصاديا وفي شتّى مجالات الحياة،كان التعليم هو الوسيلة الفعّالة التي أستعملتها تلك المجتمعات في سبيل تحقيق ذلك .

وأنطلاقا من أن العملية التعليمية تعتمد على عضو الهيئة التدريسية او موظف الخدمة الجامعية،فهو يعتبر جوهر العملية التعليمية،فقد أشرّت بعض الدراسات أن٦٠٪ من نجاح العملية التعليمية يتوقف على المدرّس الذي يشكّل أهمية خاصّة بهدف التركيز على الكفائات العلمية النادرة التي لا بدَّ أن تحظى بأهتمام المجتمع،كونها من أهم وسائل تطوره وتقدّمه وتفوقه(٧٧) .

أنَّ لموظف الخدمة الجامعية في القانون العراقي مكانة خاصّة ووضع لا يشابه غيره،بدليل ان المشرع كان قد أفرد لموظف الخدمة الجامعية قانوناً خاصّاً ضمّنه الكثير من ألامتيازات الممنوحة له،بهدف وضعه في مكانة تناسب وتليق به،بل وتدفعه لتطوير نفسه وعلمه ولكي لا يصل أليه التقادم العلمي،لذا كان لزاما أن يتمّ تمييز موظف الخدمة الجامعية من الناحية القانونية والشروط اللازمة لأعتبار موظف ما موظفاً للخدمة الجامعية،وهذه الشروط اللازمة لأعتبار موظف الخدمة الجامعية لا تشمل فقط الشروط الادارية التي ذكرها قانون الخدمة الجامعية رقم(٢٣)لسنة ٢٠٠٨،بل تشمل شروطا علمية تضاف الى الشروط الادارية،وهذه الشروط العلمية وضِعت بسبب المهمة الخاصة التي يتولاها موظف الخدمة الجامعية،فهذه المهمة لا تشابه غيرها من المهام التي يقوم بها بقية الموظفين الذين يتولون الوظيفة العامة في بقية المجالات،فهذه المهمة ترتبط إصلاً بالعمل على نشر العِلْم والقيام بالتدريس وألقاء المحاضرات على الطلبة،وهذه المهام تتطلّب ان يكون موظف الخدمة الجامعية متواصلاً مع أخر التطورات العلمية في مجال أختصاصه ومتمكناً منها على أفضل صورة .

أن هذه المتطلبات العلمية التي تعتبر إحدى ألتزامات موظف الخدمة الجامعية،مهمة جدا إلى الحدّ الذي جعلها المشرّع في مختلف الدول معياراً ينماز بها موظف الخدمة الجامعية أو

عضو الهيئة التدريسية عن غيره،وكذلك معياراً للتفاضل بين أعضاء هيئة التدريس أنفسهم .

أن هذا التميّز في التعامل مع موظف الخدمة الجامعية من قبل المشرع لا يمنع من القول أن هذا الموظف يعتبر من ناحية الطبيعة القانونية موظفاً عاماً،وهذا التميّز لا يُخرِجه من هذا الاطار،من أجل ذلك كان القانون المتعلق بالخدمة المدنية أو الوظيفة العامة هو الشريعة والقواعد العامة التي يتمّ اللجوء لها عند غياب الحكم في نصوص القانون المتعلق بهذه الفئة،وهذا الارتباط بين موظف الخدمة الجامعية من جهة بين الموظف العام هو نتيجة لذلك الاعتبار،وقد دأبت القوانين التي تعالج فئة أعضاء هيئات التدريس الجامعي برغم هذا الارتباط بين مفهوم الموظف العام بموظف الخدمة الجامعية على إيجاد بعض الاحكام التي تضفي مزيدا من الوقار والاحترام عند معاملة افراد هذه الفئة،وقد ظهر هذا جليّا في القانون تنظيم الجامعات المصري رقم(٤٩) لسنة ١٩٧٢،وكذلك القانون السوري وبموجب قانون تنظيم الجامعات رقم (٦)لسنة ٢٠٠٦،وكذلك القانون الفرنسي بموجب المرسوم رقم٩٢-٦٥٧الصادر في ١٣يوليه١٩٩٢والمعدَّل بالمرسوم ٩٥-٨٤٢في١٣يوليه١٩٩٥،غيرها من قوانين الدول الاخرى،عندما قرّرت أن تكون مسائلة عضو الهيئات التدريسية في الجامعات لديها أما جهة تختلف عن تلك التي تسائل الموظف العام،كما أن هناك ضمانات اخرى للعضو المسائل عند بدء إجراءات الاحالة والتحقيق لعلّ أهمها تتمثل في أن يكون من يتولى التحقيق لا يقلُّ درجة عن من يجري التحقيق معه .

غير أن القانون العراقي للخدمة الجامعية رقم(٢٣)لسنة٢٠٠٨ لم يولِ هذا الجانب تلك الاهمية كما في القوانين الاخرى فأختار(وهو غير مصيب في هذا)،أن يطابق من حيث الحكم بين طريقة معاملة الموظف العام عند مسائلته،وبين مسائلة الموظف العام،برغم ما يمتاز به موظف الخدمة الجامعية من أدائه لعمل ليس له من نظير في الوظيفة العامة ولا شبيه، ليس أقلّه تصحيح الدفاتر الامتحانية،والمراقبات الامتحانية .

أن هذا يفرض على المشرع العراقي تغيير موقفه هذا من مسئلة إنضباط موظف الخدمة الجامعية ومن طريقة إختيار بعض المناصب التي تؤثر على العملية التعليمية ومنها طريقة إختيار رئيس القسم العلمي في الكليات والجامعات .

واستناداً لما سبق فقد توصلنا إلى النتائج التالية المستخلصة من البحث :—

النتائج :-

١— أن موظف الخدمة الجامعية هو الموظف العام الذي ينتسب إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والذي يقوم بصورة مجتمعة وغير منفصلة بالتدريس الجامعي،وكتابة وأعداد البحوث العلمية أو المشاركة فيها،وتقديم الاستشارات العلمية والفنية .

وكذلك يعتبر موظف خدمة جامعية الموظف الذي يعمل في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو مؤسساتها ممن تتوفر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية ، المنصوص عليها في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨ أو إي قانون يحل محله .

٢— أن قانون الخدمة الجامعية رقم(٢٣)لسنة٢٠٠٨،لا يشمل من ينتسبون إلى الكليات الاهلية التابعة للقطاع الخاص،ولا يشمل أيضا المؤسسات العلمية والتعليمية التي تتبع لغير وزارة التعليم العالي والبحث العلمي،مثل معهد الاتصالات التابع لوزارة الاتصالات،ومعهد النفط التابع لوزارة النفط،لكن ليس هناك ما يمنع أن تقوم هذه المؤسسات بإتباع الطرق والاساليب العلمية والاكاديمية المتبعة في مؤسسات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .

٣— أن قانون الخدمة المدنية رقم(٢٤)لسنة١٩٦٠يعتبر الشريعة العامة بالنسبة لموظف الخدمة الجامعية ،لذا عند عدم وجوج نصّ يحكم الحالة في قانون الخدمة الجامعية رقم(٢٣)لسنة٢٠٠٨،يتم الرجوع للشريعة العامة المتمثلة بقانون الخدمة المدنية .

٤— أن قانون الخدمة الجامعية أخذ بمنهج قانون الخدمة المدنية فلم يضع مفهوم محدّد للمخالفة التأديبية التي توجب مسائلة موظف الخدمة الجامعية،لذا فأنه ترك أمر ذلك إلى تقدير الادارة وسلطتها التقديرية أن تقرر مسائلة موظف الخدمة الجامعية متى ما رأت إخلالاً منه بواجباته الوظيفية أو بما توجبه عليه الاخلاق القويمة وحسن السلوك،وهذه السلطة التقديرية تمارسها الادارة في حدود مراقبة القضاء الاداري لها

وتتم مسائلة موظف الخدمة الجامعية وفقا لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤)لسنة١٩٩١ المعدّل،وبنفس الطريقة والاليات التي تتم بها مسائلة الموظف العام،كما ان العقوبات التي تفرض على موظف الخدمة

الجامعية هي ذاتها المنصوص عليها في قانون الانضباط السابق .

وانطلاقا مما سبق فأننا نوصي بما ياتي :—

التوصيات:-

١- الاشتراط في قانون الخدمة الجامعية رقم(٢٣)لسنة٢٠٠٨،ان يكون رئيس القسم العلمي من أعضاء هيئة التدريس،ومن بين أُقدم ثلاثة أساتذة في القسم،أومن بين أعلى ثلاثة ألقاب علمية في القسم العلمي ،وذلك بتغيير نص المادة (٢٣) آنفة الذكر إلى ما يأتي((....ويديره رئيسه الذي يعّين بقرار من رئيس الجامعة بناءاً على توصية من عميد الكلية ،من بين حاملي أعلى ثلاثة ألقاب علمية في الاختصاص في القسم.....)) .

٢- أضافة نص يشابه نص المادة(١١)من قانون الخدمة الجامعية السابق والملغي رقم(١٤٢)لسنة١٩٧٦ مع الاخذ بالقانون المصري ليصبح نص المادة كالتالي((أولاً:- يحال موظف الخدمة الجامعية إلى محقِّق أذا نُسب اليه قيامه بعمل يشكّل إخلالا بواجبات وظيفته العلمية أو التربوية أو الإدارية أو بما يجب أن يتحلى به موظف الخدمة الجامعية من صفات خُلقية،للتحقيق معه ،ويكون المحقِّق أحد أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الحقوق في الجامعة التي ينتمي إليها الموظف المحال للتحقيق،أو أحدى كليات الحقوق أذا لم يوجد كلية حقوق في الجامعة،على أن لا تقلّ درجة من يُكّلَف بالتحقيق عن درجة من يجري التحقيق معه .ثانيا:- لرئيس الجامعة بعد الاطلاع على تقرير المحقِّق أن يحفظ التحقيق،أو يأمر بإحالة الموظف إلى مجلس التأديب المخصص لهذا الغرض أذا ما رأى محلاً لذلك،ولوزير التعليم أن يطلب بإبلاغه بالتقرير هذا .

٣— أضافة مادة الى قانون الخدمة الجامعية يتعلّق بتكوين مجلس أو لجنة خاصة لانضباط موظفي الخدمة الجامعية،يونقترح أن يكون نص المادة بالشكل التالي :-

((تتألف بقرار من مجلس الجامعة لجنة أنضباط موظفي الخدمة الجامعية في كل جامعة،وتكون برئاسة عضو بدرجة(أستاذ)،وأثنين لا تقل مرتبة أي منهما عن درجة(أستاذ مساعد)،على أن يكون أحد أعضائها على الأقل مختصاً في القانون،وعضوية موظف للخدمة الجامعية عن الكلية أوالمعهد التي ينتسب اليها

المحال الى التحقيق،ويتم أختيارهذا العضو من قبل موظفي الخدمة الجامعية في الكلية أو

المعهد بصورة ثابتة،ويكون مدير القسم القانوني في الجامعة أو من يقوم مقامه سكرتيرا لهذه اللجنة،ولمجلس الجامعة تعيين نائب الرئيس وعضوين احتياط يحلّون محل الرئيس والعضوين عند غيابهم،على أن تتوفر فيهم نفس الشروط المطلوبة للأعضاء الأصليين ،وفيما يتعلق بإجراءات اللجنة فتتمتع بكافة صلاحيات واختصاصات اللجنة التحقيقية المؤلفة بموجب قانون انضباط موظفي الدولة رقم(١٤) لسنة ١٩٩١ المعدّل.

الهوامش

١) ذُكرت رسالة الحقوق للإمام زين العابدين في كثير من المصادر المعتبرة عند المسلمين منها مثالاً: كتاب{من لايحضره الفقيه}للشيخ علي بن الحسين الصدوق(رحمه الله)،وكتاب{تحف العقول}لأبن شعبة الحرّاني وغيرها من المصادر الاخرى .

٢) وهذه الجامعات بحسب نص المادة هي كالآتي:-

أ)جامعة القاهرة ومقرها القاهرة .

ب)جامعة الإسكندرية ومقرها الإسكندرية .

ج)جامعة عين شمس ومقرها القاهرة .

د)جامعة أسيوط ومقرها أسيوط .

ه)جامعة طنطا وقرها طنطا

و)جامعة الزقازيق ومقرها الزقازيق .

ز)جامعة المنصورة ومقرها المنصورة

ح)جامعة حلوان ومقرها القاهرة .

خ)جامعة قناة السويس ومقرها الإسماعيلية .

ي)جامعة المنوفية ومقرها سبين الكوم .

ل)جامعة المنيا ومقرها المنيا .

ك)جامعة جنوب الوادي ومقرها القنا .

٣) للتفصيل أكثر في مهمات المكاتب الاستشارية أنظر المادة(٢) من القانون المذكور .

٤)أنظر المادة (٢٨) من قانون وزارة التعليم العالي انف الذكر .

٥)أنظر المادة (٢٧) من القانون السابق .

٦)أنظر المادة (٢٦) من القانون السابق

٧)أنظر المادة (٢٥) من القانون السابق

٨)أنظر المادة (٢٩) من القانون السابق .

٩)أنظر المادة (٣٠) من القانون السابق .

١٠) أنظر قانون الجامعات اليمنية رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦ والصادر في ١٦ يونيو ١٩٩٦ميلادي الموافق ٢٩ محرم ١٤١٧هجري .

١١) أنظر المادة (٤٣) من القانون السابق

١٢)أنظر المادة (٦٤) من القانون المذكور

١٣)أنظر المادة (١٣١) من القانون السابق .

١٤)أنظر المادة (١٥٥) من القانون السابق .

١٥) نصَت المادة (٧١) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥ بما يأتي ((.....تشكَل لجنة الامتحان في كل مقرر من عضوين على الأقل يختارهما مجلس الكلية بناءاً على طلب مجلس القسم المختص ،يتم اختيارهما بقدر الإمكان من أعضاء هيئة التدريس بالكلية ،وللعميد في حالة الاستعجال اختيار أعضاء اللجنة)) .

١٦) المستشار الدكتور خالد عبد الفتاح (الوسيط في تأديب هيئة التدريس بالجامعات)،ط١المركز القومي للإصدارات القانونية،القاهرة ٢٠٠٩ ،ص١٠-١١

١٧) الدكتور صبري السنوسي (النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات) دراسة مقارنة ،ط٢، ٢٠٠٨،دار النهضة العربية ،القاهرة ص٣٢

١٨) الدكتور صبري السنوسي (النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات) ،مصدر سبق ذكره،ص٣٣

١٩)حنان محمد مطلك،(الرقابة القضائية على الملائمة بين المخالفة والعقوبة في القرارات التأديبية) رسالة ماجستير،كلية القانون ،جامعة بغداد ١٩٩٤.ص ٩

٢٠) إسماعيل زكي(ضمانات الموظفين في التعيين،الترقية،التأديب) أطروحة دكتوراه ،القاهرة،١٩٣٦ ص١٠٩

٢١) د.سليمان طماوي(الجريمة التأديبية) المنظمة العربية للتربية والثقافة والفنون ،معهد البحوث والدراسات العربية،١٩٧٥

ص ٤١

٢٢) د.عبد الفتاح حسن (التأديب في الوظيفة العامة) دار النهضة العربية ،١٩٩٤ ،ص١٢٠

٢٣)المستشار الدكتور خالد عبد الفتاح (الوسيط في تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات) مصدر سبق ذكره، ص٢٢ .

٢٤) فوزي حبيش (الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين) المطبعة البوليسية ،بيروت ١٩٦٨ ص ٢١٦-٢١٧

٢٥) مجلة العدالة،العدد الثاني،السنة الاولى١٩٧٥ ص٥٠٨

٢٦) نص المادة (٣٠) من دستور العراق لعان ١٩٧٠ ، وللأسف فقد خلا دستور العراق الجديد لعام ٢٠٠٥ من نص مشابه للنص هذا ونرى أن ذلك نقص تشريعي ينبغي معالجته في الدستور الجديد .

٢٧) المستشار الدكتور خالد عبد الفتاح محمد(الوسيط في تأديب أعضاء هيئة التدريس)،مصدر سبق ذكره ، ص٢٣ .

٢٨) مصدّق عادل طالب(الوسيط في الخدمة الجامعية) بغداد، مكتبة السنهوري، ط١، ٢٠١٢،ص٣٣٤ .

٢٩) مصدّق عادل طالب المصدر السابق ص٣٣٦-٣٣٧

٣٠) للتفصيل أنظر المادة (٢٠) من القانون السابق .

٣١) أنظر المادة (٢٥) من القانون السابق .

٣٢) أنظر المادة (٢٩) من القانون .

٣٣) أنظر المادة (٤٣) من القانون .

٣٤) أنظر المادة (٤٧) من القانون .

٣٥) أنظر المادة (٥٦) وما بعدها من القانون ،وقد أشترط النَص أن يقوم العميد بأختيار أحد أقدم ثلاثة أساتذة في القسم ليكون رئيسا لمجلس القسم .

٣٦) أنظر المادة (١١٨) من القانون وما بعدها .

٣٧) أنظر المادة (١٢١) من القانون وما بعدها .

٣٨) د. صبري محمد السنوسي (النظام التاديبي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات) ،مصدرسبق ذكره ، ص٣٦ .

٣٩) وهؤلاء هم من يعملون في المؤسسات العامة ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني وغيرها من المؤسسات ذات الطابع العلمي التي تخضع لأشراف وزير التعليم العالي ، سواء من الاساتذة الباحثين او المعلمين او الموظفين،بأستثناء الاطباء الذين يعملون في المستشفيات الجامعية ،أذ أنهم يخضعون للأمر رقم ٥٨—١٣٧٣ الصادر في ٣٠ ديسمبر عام ١٩٥٨ .

40) André Paysant{Le régime disciplinaire du personnal de l`enseignement superieur} A.J.D.A 1966 P:294

٤١) د. صبري محمد السنوسي (النظام التاديبي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات) ،مصدرسبق ذكره ، ص٣٦ .

٤٢) للتفصيل أكثر راجع ص٣-٤ من هذا البحث .

٤٣) للتفصيل أكثر أنظر (التحقيق الاداري في الوظيفة العامة)أحمد محمود احمد الربيعي،رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون-جامعة الموصل،عام ٢٠٠٣بإشراف الدكتور(احمد خورشيد المفرجي)

٤٤) د. ماجد راغب الحلو ، القضاء الاداري ، الفنية للطباعة والنشر ، ١٩٨٥ ، ص ٥٧١ .

٤٥) د.علي عوض حسن ، (الفصل التأديبي في قانون العمل) ، 'دراسة مقارنة ' دار الثقافة و الطباعة و النشر ، القاهرة ١٩٧٥. ، ص .٢٢١

٤٦) حكم المحكمة الادارية العليا في مصر المرقم (٩٥٧) لسنة ٥ق ، ١١ فبراير ١٩٦١ ، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الادارية العليا من اول اكتوبر ١٩٦٠ إلى اخر ديسمبر ١٩٦٠ ، س(٦)-ع(١) القاعدة رقم ٩٢ .

٤٧) د. مغاوري محمد شاهين (المسألة التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام) دار الهنا للطباعة ، القاهرة ، ١٩٧٤ ، ص ٢٥٧

٤٨)للتفصيل أكثر أنظر(التحقيق الإداري في الوظيفة العامة)أحمد محمود احمد الربيعي،مصدر سبق ذكره،ص٧—١٠

٤٩) حتى وصف القاضي الإداري بأنه قاضي أوراق أو قاضي كتابي تحريري وحسب، ومن خلال خبرتنا في مجلس الانضباط العام نرى بأن هذا المجلس تنحصر الأدلة المعتبرة لديه بالإدلة الكتابية فقط من أوامر وكتب إدارية متعلقة بالموضوع المطروح أمامه .

٥٠) للتفصيل أكثر(مسؤولية الإدارة عن الضرر المعنوي في القانون العراقي)،إسماعيل صعصاع غيدان البديري،رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون-جامعة بغداد ٢٠٠٣،بأشراف الدكتور ماهر صالح علاوي

٥١) د. خميس السيد إسماعيل ، قضاء مجلس الدولة وصيغ وإجراءات الدعاوى الإدارية ، دار الطباعة الحديثة ، الطبعة الثانية ، القاهرة ، ١٩٨٧ص٣٣٥ .

٥٢) قرار المجلس المرقم ١١٤ / ٩٩٤ في ١٩٩٤/٥/٢٥ . اضبارة ٩٩٤/١٦ ، ذكره (احمد محمود احمد)(التحقيق الاداري في الوظيفة العامة)،مصدر سبق ذكره، ص٤٤ ،على العموم فأن نصّ المادة(١٠)

من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١(يعتبر من النصوص الآمرة التي لا يجوز مخالفتها)،حكم مجلس الانضباط العام قرار المرقم ٩٢/ ٩٩٥ في ١٩٩٥/٦/٢١ اضبارة ٩٩٥/١٧ .

٥٣) المادة(١١) الفقرة /ب من القانون المذكور .

٥٤) المادة(١١) الفقرة /ج من القانون المذكور .

٥٥) عمّمت الأمانة العامة لمجلس الوزراء الكتاب المرقّم (١٤٣٣٧)في ٢٠١٠/٤/٢٧يقضي بعدم وجود نص قانوني يقضي بوجوب أن تكون الدرجة الوظيفية لرئيس اللجنة التحقيقية أعلى من الدرجة الوظيفية للموظف المحال إلى التحقيق أو مساوية له .

٥٦) احمد (التحقيق الإداري) مصدر سبق ذكره ،ص٤١ .

٥٧) وكلمة(المخالف)في هذا النص محل نظر إذ إن الموظف المحال إلى التحقيق لم يتقرر ويثبت كونه مخالف فذلك يُعدّ حكما قبل التحقيق ومصادرة على المطلوب وهذا مخالف لعدالة القانون التي تستوجب أن يجري التحقيق أولا ليتقرر فيما أذا كان الموظف مخالفا أم لا،فلربّما يكون الموظف وبعد إجراء التحقيق ليس مخالفا وتتقرّر براءته،وهذا مما ينتقد عليه هذا النصّ .

٥٨) أنظر نصّ الفقرة(ثانيا) من المادة ١٠ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ .

٥٩) يخضع الموظفون العموميون في مصر لولاية هيئة تختصّ بالتحقيق وهي(النيابة العامة)التي أُنشئت بالقانون رقم(٤٨٠)لسنة ١٩٥٤،وقد أُعيد تنظيمها بالقانون رقم(١١٧)لسنة١٩٥٨والقانون رقم(٥٤)لسنة ١٩٦٤ليكون مجال اختصاصها أجراءالتحقيق وفحص الشكاوى التي يتقدم بها الافراد والهيئات ثم أُضيف الى أختصاصاتها(الرقابة الادارية)مؤخرابعد أن كانت قد أُلغيت عام ١٩٨٠،للتفصيل أكثر راجع: د. ماجد راغب الحلو ، القانون الاداري ، مكتبة ومطبعة الاشعاع ، الاسكندرية ، ١٩٩٩، ص١٦١ وما بعدها .

٦٠) حكم المحكمة الادارية العليا في مصر برقم ١٣١٢ لسنة٥١ق جلسة٢٠٠٧/٤/٢١

٦١) حكم المحكمة الادارية العليا المصرية،الطعن رقم ١٤٩٤١لسنة٤٩ق،عليا جلسة٢٠٠٧/٣/١٧،ذكره المستشار الدكتورخالد عبد الفتاح محمد(الوسيط في تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات)مصدر سبق ذكره ص١٧ .

٦٢) أنظر المادة(١٠٦) من قانون تنظيم الجامعات المصري.

٦٣) أنظر المادة(١٠٧) من القانون السابق .

٦٤) أنظر المادة(١٠٩) من قانون تنظيم الجامعات المصري .

٦٥) حكم المحكمة الإدارية العليا رقم١٤٩٤١في٢٠٠٧/٣/١٧،ذكره المستشار خالد عبد الفتاح(الوسيط)مصدر سبق ذكره ص١٩

٦٦) أنظر المادة(١١٢) مكرّرة من القانون السابق .

٦٧) أنظر المادة(١٠٧) من قانون تنظيم الجامعات السوري .

٦٨) يُقصد بها نقابة المعلمين بحسب تفسير المادة (١) من القانون الذي بيّن التعابير المستخدمة في القانون .

٦٩) أنظر المادة(٤٦)من قانون الجامعات اليمنية .

٧٠) د.فهمي عزّت(سلطة التأديب بين الادارة والقضاء- دراسة مقارنة)،القاهرة،مطبعة أطلس،دون سنة طبع، ص١٥٢ وما بعدها .

71) René Chpus{Droit administratif général} Montchrestien 1998 ,p:321 .

٧٢) د.صبري محمد السنوسي(النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس) مصدر سبق ذكره،ص١٣٠ .

73) Serge Salon,{La fonction publique}1985, p:281 .

74) Alain Planty{Traitey Pratique de la fonction Publique} 1.g.d.j 1971,p:506 .

75) B Genevois{les grand arréts de la jurisprudence administratif sirey} 1993,p:153

٧٦) د. صبري السنوسي، المصدر السابق،ص١٣٩ .

٧٧) د.سالم سليمان محمد، د.صلاح عبد الرحمن الحديثي(التعليم العالي في العراق-دراسة تحليلية)بحث مقدّم إلى المؤتمر العلمي السنوي لهيئة النزاهة لعام ٢٠٠٨،مجلة خاصة بالمؤتمر ص٢٩٣ وما بعدها .

المصادر العربية

١- المستشار د. خالد عبد الفتاح (الوسيط في تأديب هيئة التدريس بالجامعات)،ط١المركز القومي للإصدارات القانونية،القاهرة ٢٠٠٩

٢- د. خميس السيد إسماعيل (قضاء مجلس الدولة وصيغ وإجراءات الدعاوى الإدارية) ، دار الطباعة الحديثة ، الطبعة الثانية ، القاهرة ، ١٩٨٧

٣- د.سليمان طماوي(الجريمة التأديبية) المنظمة العربية للتربية والثقافة والفنون ،معهد البحوث والدراسات العربية،١٩٧٥

٤- د. صبري السنوسي (النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات) دراسة مقارنة ،ط٢، ٢٠٠٨،دار النهضة العربية ،القاهرة

٥- د.فهمي عزّت(سلطة التأديب بين الادارة والقضاء- دراسة مقارنة)،القاهرة،مطبعة أطلس،دون سنة طبع، ص١٥٢ وما بعدها .

٦- فوزي حبيش (الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين) المطبعة البوليسية ،بيروت ١٩٦٨ ص ٢١٦- ٢١٧

٧- د. ماجد راغب الحلو (القضاء الاداري) ، الفنية للطباعة والنشر ، ١٩٨٥ ، ص ٥٧١ .

٨- د.علي عوض حسن(الفصل التأديبي في قانون العمل) ، 'دراسة مقارنة ' دار الثقافة و الطباعة و النشر ، القاهرة ١٩٧٥. ، ص .٢٢١

٩- مصدّق عادل طالب(الوسيط في الخدمة الجامعية)بغداد، مكتبة السنهوري، ط١، ٢٠١٢،ص٣٣٤ .

١٠- د. مغاوري محمد شاهين (المسألة التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام) دار الهنا للطباعة ، القاهرة ، ١٩٧٤ ، ص ٢٥٧

الرسائل والبحوث

١- أحمد محمود احمد الربيعي (التحقيق الاداري في الوظيفة العامة)،رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون-جامعة الموصل،عام ٢٠٠٣ بإشراف الدكتور(احمد خورشيد المفرجي)

٢- حنان محمد مطلك،(الرقابة القضائية على الملائمة بين المخالفة والعقوبة في القرارات التأديبية) رسالة ماجستير،كلية القانون ،جامعة بغداد .١٩٩٤

٣- د.سـالم سـليمان محمـد، د.صـلاح عبـد الـرحمن الحـديثي(التعليم العـالي في العـراق-دراسـة تحليلية)بحث مقدّم إلى المؤتمر العلمي السنوي لهيئة النزاهة لعام ٢٠٠٨،مجلة خاصة بالمؤتمر .

المصادر الاجنبية

1) André Paysant{Le régime disciplinaire du personnal de l'enseignement superieur} A.J.D.A 1966
2) Alain Planty{Traitey Pratique de la fonction Publique} 1.g.d.j 1971 .
3) B Genevois{les grand arréts de la jurisprudence administratif sirey} 1993
4) Serge Salon,{La fonction publique}1985 .
5) René Chpus{Droit administratif général} Montchrestien 1998 .