

المسؤولية الانضباطية لموظفي الخدمة الجامعية وضماناتها في إقليم كردستان-العراق (بحث تحليلي مقارنة)

قيصر حمة سعيد روستم¹ - مصطفى رسول حسين² - فهمي كريم أحمد³

-qaisarhama@gmail.com - fahmi.ahmed@univsul.edu.iq-mustafa.hussian@univsul.edu.iq

¹ قسم القانون العام، كلية القانون، جامعة السليمانية، السليمانية، إقليم كردستان، العراق.

² كلية القانون، جامعة السليمانية، السليمانية، إقليم كردستان، العراق.

³ قسم العربي، كلية اللغات، جامعة السليمانية، السليمانية، إقليم كردستان، العراق.

الملخص:

إن الانضباط لموظفي الخدمة الجامعية في إقليم كردستان والعراق وأعضاء الهيئة التدريسية في مصر وفرنسا هو عمل قانوني يعبر عن امتياز الإدارة في إحداث أثر قانوني على المركز القانوني لموظفي الخدمة الجامعية، وتتضمن عملية انضباط موظفي الخدمة الجامعية في القوانين العراقية والمطبقة في إقليم كردستان والدول المقارنة يمر بعدة مراحل، من ضمانات سابقة على فرض العقوبات الانضباطية على موظف الخدمة الجامعية المخالف للواجبات إلى ضمانات معاصرة للعقوبات الانضباطية ثم الضمانات اللاحقة على إصدار القرار الانضباطي من الجهة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية، وهذه المراحل لا تمر دائماً بشكل طبيعي، وإنما قد يظهر فيها الكثير من الإشكاليات والمعوقات والصعوبات، والتي تؤثر سلباً على أعضاء الهيئة التدريسية، ومن هذه الإشكاليات منها ما هي متعلقة بمفهوم أعضاء الهيئة التدريسية في الدول محل المقارنة، وهناك إشكالية في بعض الواجبات المتعلقة بحياة موظفي الخدمة الجامعية ومنها ما تتعلق بالكرامة الوظيفية ومراعاة التقاليد الجامعية، وبعض المعوقات متعلقة بالمسؤولية والمخالفات الوظيفية الانضباطية والعقوبات الانضباطية لاسيما العزل والفصل واستحداث العقوبات التي لاوجود لها في القوانين الانضباطية كحرمانهم من التدريس أو عقوبات غير متناسبة مع المخالفة المرتكبة، وإشكاليات أخرى تتمثل في غياب وجود تشريع مستقل لانضباط موظفي الخدمة الجامعية في العراق وإقليم كردستان كما يمكن أن تتجلى الإشكاليات بعدم كفاية الضمانات لأعضاء هيئة التدريس لاسيماً في الحرية وعدم توفر الحصانة الأكاديمية عند التدريس.

الكلمات المفتاحية: (موظفو الخدمة الجامعية، الانضباط، الضمانات).

University Service Employees' Disciplinary Obligations and Their Promises in the Kurdistan Region and Iraq : A Comparative Analytical Study

Qaisar Hamasaid Rostum¹- Mustafa Rasoul Hussein²- Fahmi Karim Ahmed³

¹Administrative Law, Department of Public Law, College of Law, University of Sulaymaniyah, Sulaymaniyah, Kurdistan Region, Iraq.

²College of Law, University of Sulaymaniyah, Sulaymaniyah, Kurdistan Region, Iraq.

³Department of Arabic, Faculty of Languages, University of Sulaymaniyah, Sulaymaniyah, Kurdistan Region, Iraq.

Abstract:

The Disciplinary framework for university service employees in Iraq's Kurdistan Region and faculty members in Egypt and France constitutes a legal mechanism that reflects administrative efficacy in influencing the professional stature of university professors.

Under Iraqi laws applicable in the Kurdistan Region and comparative legislation in reference countries, the disciplinary process undergoes multiple stages that often encounter significant challenges including: Faculty-Specific Concerns such as obligations affecting professional conduct, including job dignity and adherence to academic traditions, and disciplinary violations related to employment, particularly dismissal and service termination, also implementation of penalties not condoned in disciplinary laws such as teaching prohibitions, and Legislative Challenges: such as disproportionate disciplinary measures relative to violations, and absence of independent higher education staff discipline laws in Iraq/Kurdistan Region. Faculty Safeguards, such as inadequate legal protections for academic freedoms and immunity during teaching activities.

There are many problems, such as non-standardized disciplinary procedures, and excessive administrative authority over faculty and inconsistent application of penalties.

The absence of independent legal frameworks for university staff discipline creates unfair treatment and threatens academic integrity across these regions. Along with obstacles related to professional accountability and disciplinary violations, particularly concerning disciplinary penalties such as suspension and termination. This includes implementing sanctions not stipulated in disciplinary laws, such as disproportionate punishments.

Keywords: University Service Employees, Discipline, Guarantees.

المقدمة:

أولاً: مدخل تعريفي:

يُعدُّ نظام الانضباط لموظفي الخدمة الجامعية في إقليم كردستان والعراق والدول المقارنة (مصر وفرنسا) إحدى الركائز الأساسية التي تقوم عليها العملية التعليمية في جامعات إقليم كردستان والعراق والدول المقارنة، ويساهم في عملية التأديب العادلة والمستقلة وفي تحقيق بيئة تعليمية وبحثية فعالة.

يعكس انضباط أعضاء هيئة التدريس في فرنسا ومصر والعراق وإقليم كردستان التزامهم بأعلى المعايير الأخلاقية والمهنية ومما ينعكس إيجاباً على جودة التعليم والبحث وتنمية المهارات الفكرية لدى أعضاء الهيئة التدريسية والطلاب في ظل التحديات المعاصرة التي تواجه التعليم العالي، مثل التطورات التكنولوجية السريعة والاجتماعية وتزايد المنافسات العالمية في الجامعات وبرز دور العملية الانضباطية لأساتذة الجامعات كعامل حاسم في الحفاظ على مكانة الجامعات كرواد في إنتاج المعرفة وتطوير المجتمع.

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع:

أحد أسباب وراء اختياري موضوع البحث هو وجود تشريعات مبعثرة تنظم انضباط موظفي الخدمة الجامعية وعد توحسدهم في تشريع واحد، وهناك سبب آخر يتعلق بي شخصياً، لأني خلال (20) سنة من عملي الوظيفي في الإدارة والشعب القانونية تطلعت فيها إلى عدد كافٍ من المشاكل التي تواجه هذه الفئة الغالية من المجتمع في العملية الانضباطية.

ثالثاً: أهمية البحث:

لابد أن يكون للنظام الانضباطي تواجداً واضحاً في نظام الوظيفة العامة وذلك لضمان حقوق الموظفين وللمنع التحكم في مشاعرهم ووظائفهم التي يعتمدون على ما يتقاضونه منها اعتماداً كلياً في حياتهم.

فمن هذا المنطلق كان لابد من إنشاء نظام محدد لوظيفة الخدمة الجامعية، حيث يتضمن النظام الانضباطي أو التأديبي عبارة عن مجموعة من الإجراءات التي بحق الموظف المخالف لواجبات الوظيفة العامة حماية لنظام الوظيفة العامة من الانحراف عن مسارها القويم، فكان هذا النظام هو النظام الانضباطي الذي يضع للموظف العام حدوداً لمعاقبته في حالة إخلاله بواجبات وظيفية وفي الوقت نفسه يضمن للمرفق التعليم ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي حُسْنَ سيره بانتظام واطراد.

ليس الغرض من النظام الانضباطي أن يُعاقب الموظف المخالف فقط بل هو ضمان لمنع الفساد ودوام سير المرافق العامة بانتظام، وذلك من خلال البحث عن الأسباب التي أدت إلى ارتكاب تلك المخالفة.

رابعاً: إشكالية البحث:

يمكن حصر إشكاليات البحث فيما يأتي:

١- غياب رؤية تشريعية موحدة للتنظيم القانوني لنظام الخدمة الجامعية ووجود أحكام ونصوص لتنظيم الخدمة الجامعية بصورة مبعثرة هنا وهناك بدلاً من تواجدها في تشريع موحد.

2- عدم وجود حصانة أكاديمية في البيئة الجامعية بشكل عام مما يؤدي إلى خلق الخوف والتردد في التعبير عن الآراء الأكاديمية.

3- إشكالية الضمانات المقررة للموظف العام وغير كافية لموظفي الخدمة الجامعية.

خامساً: فرضية البحث:

إن المشرع حَصَّ موظفي الخدمة الجامعية بواجبات تختلف عن الواجبات المقررة لموظفي الخدمة المدنية، وإن كانت هذه الأخيرة يستوجب احترامها من لدن موظفي الخدمة الجامعية، لأنها تتعلق بالسلوك الوظيفي للموظف العام، وبسبب طبيعة الواجبات الملقة على موظفي الخدمة الجامعية، من المفروض وجود نظام انضباطي خاص بموظفي الخدمة الجامعية.

سادساً: أهداف البحث:

- 1- يهدف البحث إلى تحليل النظام الانضباطي في إقليم كردستان والدول المقارنة، وتوضيح الإطار القانوني والتنظيمي لانضباط موظفي الخدمة الجامعية.
- 2- تحليل النصوص التي تُعدّ إشكالية أمام هذا التطور الأكاديمي واستكشاف مفهوم قانوني متميز لانضباط أعضاء الهيئة التدريسية أو موظفي الخدمة الجامعية.

سابعاً: منهج البحث:

اعتمدنا على المنهج التحليلي للنصوص المتعلقة بانضباط موظفي الخدمة الجامعية في إقليم كردستان والعراق والمقارنة بدولتي مصر وفرنسا وبيان إشكاليات النظام الانضباطي فيهما.

ثامناً: نطاق البحث:

يشمل نطاق بحثنا النظام الانضباطي المطبق على موظفي الخدمة الجامعية في إقليم كردستان والعراق وقانون تنظيم الجامعات المصرية وقوانين الوظيفة العامة والمراسيم الخاصة المطبقة على أساتذة الجامعات الفرنسية.

تاسعاً: هيكلية البحث:

نتحدث في هذه الدراسة عن المسؤولية الانضباطية لموظفي الخدمة الجامعية وضمائنها في إقليم كردستان-العراق (بحث تحليلي مقارنة)، وتتكون الدراسة من ثلاثة مباحث، ففي المبحث الأول نتناول ماهية موظف الخدمة الجامعية، وفي المبحث الثاني نتكلم عن المسؤولية الانضباطية لموظفي الخدمة الجامعية، وفي المبحث الثالث نتكلم عن ضمانات المساءلة الانضباطية لموظفي الخدمة الجامعية، وذلك في إقليم كردستان والعراق والدول المقارنة (فرنسا ومصر).

المسؤولية الانضباطية لموظفي الخدمة الجامعية وضمائنها في إقليم كردستان-العراق (بحث تحليلي

مقارن)

المبحث الأول: ماهية موظفي الخدمة الجامعية:

إنّ موظف الخدمة الجامعية هو الموظف الذي تتوافر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية وحسب قانون كل دولة من الدول التي تحدد شروط عضو الهيئة التدريسية، وأن الخدمة الجامعية تعني الخدمة في مجال التعليم الجامعي ووجوهه كافة التي تشمل الجوانب العلمية، التدريسية، البحثية، الاستشارية، التطبيقية، التربوية، هذا فضلاً عن أنّها تشمل الأعمال الإدارية التي يضطلع بها أعضاء الهيئة التدريسية في المرافق الجامعية تحديداً، وإن كان ذلك يمثل استثناء على الأصل العام. (مهدي، بدون سنة طبع، 796).

سوف نقوم بتقسيم هذا المبحث إلى المطلبين، نتناول في المطلب الأول تعريف أعضاء الهيئة التدريسية في الدول المقارنة، وفي المطلب الثاني نتناول مفهوم موظف الخدمة الجامعية في العراق.

المطلب الأول: التعريف التشريعي لأعضاء الهيئة التدريسية في الدول المقارنة:

سوف نتناول هذا المطلب في الفرعين، نتكلم في الفرع الأول عن التعريف التشريعي لأعضاء هيئة التدريس في فرنسا، وفي الفرع الثاني نتكلم عن التعريف التشريعي لأعضاء الهيئة التدريسية في مصر.

الفرع الأول: التعريف التشريعي لأعضاء هيئة التدريس في فرنسا:

لم يعرف قانون التعليم العالي الفرنسي رقم (68-789) الصادر في 12 يوليو 1968 عضو هيئة التدريسية تعريفاً دقيقاً، بل اكتفى بتحديد أعضاء الهيئة التدريسية الذين هم (الأساتذة، والمدرسون، المدرسون المساعدون ومن يماثلهم من نفس درجتهم) ولا نجد لقب الأستاذ المساعد من بينهم. (ياسين، 2022، 27-32). وسار على هذا النهج القانون رقم (2007-1199) الصادر في (2007/8/10) المتعلق بحريات الجامعات الفرنسية ومسؤولياتها.

الفرع الثاني: التعريف التشريعي لأعضاء هيئة التدريس في مصر:

اكتفى المشرع المصري وعلى النهج الذي سلكه المشرع الفرنسي وهو تحديد أعضاء الهيئة التدريسية في قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (49) لسنة 1972 المعدل، وهم (الأساتذة، الأساتذة المساعدون، المدرسون). (المادة 64 من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (49)، 1972 المعدل).

ملاحظات على النص التشريعي في قانون تنظيم الجامعات المصرية:

- ١- أخرج المشرع المصري كلاً من المعيدين والمدرسين المساعدين من نطاق أعضاء الهيئة التدريسية، ونرى من جانبنا أنه أحسن المشرع به جودة التعليم العالي في مصر.
- ٢- لاحظ البعض أن المشرع قد ساوى بين فئة المعيدين والمدرسين المساعدين وبين فئة مدرسي اللغات المعينين في الجامعات إلا أن الجمعية العامة لقسمي الفتوى والتشريع في مجلس الدولة المصري ذهبت إلى غير ذلك الاتجاه ووضحت أن المساواة ليست مطلقة وإنما المساواة تكون بين المساوين في المركز القانوني ونحن نؤيد هذا الاتجاه. (سليم، 2001، 920).

ونلاحظ بأن المشرعين الفرنسي والمصري لم يعرفا مصطلح أعضاء الهيئة التدريسية، وإنما حددا أعضاء الهيئة التدريسية وتجنبنا التعريف وبيان ماهية أعضاء الهيئة التدريسية.

المطلب الثاني: مفهوم موظف الخدمة الجامعية في العراق:

لفهم الاصطلاح التشريعي لموظف الخدمة الجامعية لابد من بيان التطور التشريعي الذي يطرأ على هذا المصطلح: وسوف نتناول هذا المطلب في فرعين، نتكلم في الفرع الأول عن التطور التشريعي لمصطلح الخدمة الجامعية، وفي الفرع الثاني نتكلم عن التطور التشريعي لمصطلح موظف الخدمة الجامعية.

الفرع الأول: التطور التشريعي لمصطلح الخدمة الجامعية:

أولاً: لقد جاء تعريف صريح ومحدد للخدمة التعليمية لأول مرة في قانون الخدمة التعليمية في العراق. (المادة (1)، فقرة (أ) من قانون الخدمة التعليمية رقم (21) لسنة 1951 الملغى).

ثانياً: إصدار قانون خاص لموظفي الخدمة الجامعية، إلى جانب قانون جامعة بغداد:-

أول مرة، قام المشرع العراقي في العهد الجمهوري بإصدار هذا القانون، محتويًا على الأحكام التي تعالج كافة النواحي الإدارية والمالية والعلمية المتعلقة بموظفي الخدمة الجامعية، إذ صُنِّف درجات الخدمة الجامعية وأضاف إليهم وظيفة الباحث الجامعي. (طالب، 2012، 43).

ثالثاً: إصدار قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008:-

لم يرد في هذا القانون تعريف محدد للخدمة الجامعية في نصوصه، مكتفياً بتعريف موظف الخدمة الجامعية فقط.

الفرع الثاني: التطور التشريعي لموظفي الخدمة الجامعية:

سوف نتناول في هذا الفرع التعريف الفقهي أولاً، والتطور التشريعي لموظف الخدمة الجامعية في العراق ثانياً.

أولاً: التعريف الفقهي لموظفي الخدمة الجامعية:

لم نجد في الفقه العراقي عموماً والمقارن تعاريف كثيرة لموظفي الخدمة الجامعية، ولكن عُرِّفوا "بأنهم كل موظف يحمل شهادة عليا ويمارس مهنة التدريس الجامعي المختلفة أو البحث العلمي أو الاستشارة العلمية والفنية في الوزارات كافة والدوائر". (الجبوري، المفرجي، 2011، 168).

وقد عُرِّف عضو الهيئة التدريسية بالجامعة من لدن الجنابي: "بأنه كل من يقوم بالتدريس في الجامعة من حملة شهادتي الدكتوراه والماجستير ويساهم في تحقيق أهداف الجامعة". (الجنابي، 2009، 7).

ثانياً: التعريف التشريعي لموظفي الخدمة الجامعية في العراق:

اكتفى المشرعان الكوردستاني والعراقي في قانوني وزارة التعليم العالي والبحث العلمي قانون رقم (10) لسنة 2008 في إقليم كوردستان والمادة (24) من قانون رقم (40) لسنة 1988 المعدل في العراق بسرد أعضاء هيئة التدريس على سبيل الحصر فحسب من دون أن يتناولوها بالتعريف، وبيناً أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات وهيئة التعليم التقني وهم (الأساتذة، الأساتذة المساعدون، المدرسون، المدرسون المساعدون). (المادة (24) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 1988).

هناك تطور تشريعي لمصطلح موظف الخدمة الجامعية سوف نبينها كالتالي:

1- عرف قانون الخدمة الجامعية رقم (145) لسنة (1964) الملغي الخدمة الجامعية وحدد في مادته الأولى مفهوم الخدمة الجامعية حيث جاء فيها يقصد بالخدمة الجامعية لأغراض هذا القانون.

أ- ممارسة التدريس والبحث العلمي في التعليم الجامعي لأعضاء الهيئة التدريسية الوارد ذكرهم في المادة (29) من قانون جامعة بغداد رقم (51) لسنة 1963 أعضاء الهيئة التدريسية تشمل (المدرسين، الأساتذة المساعدين، الأساتذة المشاركين، الأساتذة).

ب- القيام بالأعمال الإدارية التي يقوم بها الأشخاص الوارد ذكرهم في المادة الرابعة عشرة والفقرة (أ) من المادة الثامنة عشرة من قانون جامعة بغداد رقم 51 لسنة (1963) وهؤلاء الأشخاص هم كل من أ- رئيس الجامعة. ب- نواب رئيس الجامعة. ج- عمداء الكليات والدراسات والطلبة في الجامعة. د- الأمين العام. هـ- المسجل العام. و- مساعدي رئيس الجامعة، مع ملاحظة أن منصب نائب رئيس الجامعة قد ألغي بموجب قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (779) لسنة (1975).

2- في قانون الخدمة الجامعية رقم (142) لسنة 1976 الملغي، نجد أن المادة الثانية منه قد عرفت موظف الخدمة الجامعية بأنه "كل موظف يقوم بممارسة التدريس الجامعي والبحث العلمي أو الاستشارة الفنية في الجامعات ومؤسسات المعاهد الفنية، أو العمل في الدوائر الفنية في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والتربية والداخلية والإدارة المحلية ممن تتوفر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية، كما وردت في قانون التعليم العالي والبحث العلمي". أُلغيت هذا القانون وتعديلاته بموجب نص المادة (20) من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 المعدل في حين تبقى الأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبه نافذة لحين صدور ما يلغيها أو يحل محلها.

3- إصدار قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008:-

عرف قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 النافذ حالياً، موظف الخدمة الجامعية في المادة (1/ثالثاً) منه "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 (40) لسنة 1988 أو أي قانون يحل محله". (الوقائع العراقية، العدد (4074)، 2008).

بناءً على ما سبق نرى بأن قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 المعدل النافذ، أفضل من سابقه الذي هو قانون الخدمة الجامعية رقم (142) لسنة 1976 الملغي، من ناحية تعريف موظف الخدمة الجامعية، وما يمكن ملاحظته على القانون الجديد ما يأتي:-

١- جاء المشرع العراقي بالنص على الاستشارة العلمية التي غفل عنها المشرع في القانون السابق، إذ إنّ الاستشارة يمكن أن تكون علمية وليست فنية فحسب. (الجبوري والمفرجي، 2011، 168).

٢- إن النص المذكور قد عرف موظف الخدمة الجامعية من دون أن يُعرّف مفهوم الخدمة الجامعية ذاته أو يحدده في حين نجد أن قانون الخدمة الجامعية رقم (145) لسنة (1964) الملغي، قد حدد في مادته الأولى مفهوم الخدمة الجامعية حيث جاء فيها: "أنّه يُقصد بالخدمة الجامعية:"

أ- ممارسة التدريس والبحث العلمي في التعليم الجامعي لأعضاء الهيئة التدريسية الوارد ذكرهم في المادة (29) من قانون جامعة بغداد رقم (51) لسنة 1963، ب - القيام بالأعمال الإدارية التي يقوم بها الأشخاص الوارد ذكرهم في المادة (14) والفقرة (أ) من المادة (18) من قانون جامعة بغداد رقم (51) لسنة 1963". (المادة (29) والمادة (14) وفقرة (أ) من المادة (18) من قانون جامعة بغداد رقم (51) لسنة 1963).

٣- وبناءً على ما تقدم يتضح أن نطاق التعريف المذكور غير محدد، إذ يتسع ليشمل كافة أصناف موظفي الخدمة الجامعية المحددين بموجب قانوني وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لإقليم كردستان رقم (10) لسنة 2008 والعراق رقم (40) لسنة 1988 المعدل، وهم كُُل من الأستاذ والأستاذ المساعد والمدرس والمدرس المساعد، بغض النظر عن مكان عملهم، كما يشمل (التدريسي الباحث)، الذي يقصد به عضو الهيئة التدريسية الجامعية المعين على ملاك مركز البحث العلمي أو الوحدة البحثية. (المادة (1/ثالثاً) من تعليمات هيكل عمل الباحث في مراكز البحث البحثية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقي رقم 148، 2002).

٤- بعد استقراءنا لقانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق رقم (40) لسنة 1988 وقانون رقم (10) لسنة 2008 لإقليم كردستان-العراق، نجد أنه سكت عن إيراد مفهوم محدد لموظفي الخدمة الجامعية، مكتفياً بتحديد أعضاء الهيئة التدريسية.

وبدورنا يمكن أن نُعرّف موظف الخدمة الجامعية بأنّه يشمل (كل موظف يحمل شهادة عليا، نحو (الماجستير أو أعلى منها درجة علمية ويقوم بمهام التدريس الجامعي أو البحث العلمي أو الترجمة أو الاستشارة العلمية أو الفنية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو الجامعات أو المعاهد أو الوزارات الأخرى).

المبحث الثاني: المسؤولية الانضباطية لموظف الخدمة الجامعية:

لاشك في أن طبيعة عمل موظفي الخدمة الجامعية أو أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم سواء في الجامعات الحكومية أو الأهلية، تفرض على عاتقهم تحمل واجبات وظيفية ذات طبيعة خاصة هذا فضلاً عن الواجبات المقررة تجاههم

كموظفي عموميين؛ فإنهم ليسوا معصومي المسؤولية عن الأخطاء، وعن المخالفات الوظيفية التي يمكن أن تقع منهم أثناء القيام بواجباتهم الوظيفية، أو خارج مجال عملهم باعتبارهم قدوة لغيرهم. ومن الجدير بالذكر أن هناك أحكاماً خاصة لمسؤولية موظفي الخدمة الجامعية في إقليم كردستان والعراق ودول المقارن تختلف عن الأحكام والقواعد والمبادئ العامة للمساءلة الانضباطية (التأديبية) للموظف العام، سواء من حيث طبيعة الواجبات الوظيفية، أو من حيث إجراءات التحقيق والمحاكمة. سوف نتناول هذا الموضوع من خلال مطلبين، في المطلب الأول نتناول ماهية المسؤولية الانضباطية، وفي المطلب الثاني نتكلم عن أنواع الأنظمة الانضباطية.

المطلب الأول: ماهية المسؤولية الانضباطية:

الوظيفة لموظفي الخدمة الجامعية هي مجموعة من الواجبات التي ينبغي على الموظف القيام بها، والإخلال بالواجبات يستدعي مساءلة الموظف عن ذلك.

الفرع الأول: تعريف المسؤولية الانضباطية وأركانها:

أولاً: تعريف المسؤولية الانضباطية:

يأتي معنى المسؤولية في المعجم الوسيط في اللغة بأنها: "حالة أو صفة من يسأل عن أمر تقع عليه تبعته". وعرفها (د.محمد محمود الشحات) بأنها التزام بتحمل تبعه الجرائم الإدارية والخضوع للجزاءات المقررة لها. (الشحات، 1995، 78).

ونحن نؤيد هذا التعريف، لأنه جامع للمخالفة الانضباطية ونعني بها الخروج على الواجبات الوظيفية العامة والخاصة لموظفي الخدمة الجامعية والعقوبات الانضباطية التي توقعها السلطة المختصة بفرضها عن المخالفات الانضباطية من موظفي الخدمة الجامعية.

ثانياً: أركان المسؤولية الانضباطية:

الوظيفة العامة هي قيام الموظف العام بمجموعة من التكاليف والواجبات، والإخلال بتلك التكاليف والواجبات يستدعي مساءلة الموظف عن ذلك، ولهذه المسؤولية الانضباطية ركنان (الطباخ، 2019، 592).

1-الركن المادي: يتحقق بارتكاب المخالفة الانضباطية، وهو إخلال الموظف بواجباته الوظيفية أو فعل المحظورات، ويجب أن يكون الركن المادي محدداً وله وجود ظاهري وملسوس (سلامة، 2011، 184).

وأوضحت المحكمة الإدارية العليا في مصر أيضاً الركن المادي للمسؤولية التأديبية بأنها "الأركان العامة للمسؤولية التأديبية تتحقق حيث مسؤولية المخالف القائمة على الخطأ التأديبي؛ ذلك أن الأساس الطبيعي الذي تقوم عليه المسؤولية التأديبية هو الخطأ التأديبي، وهو كل إخلال بواجب من واجبات الوظيفة يستوجب المسائلة التأديبية، والخطأ هنا عماد الركن المادي للمسؤولية التأديبية. (المنجي، 2005، 117).

2-الركن المعنوي: يتمثل في صدور الفعل المكون للمخالفة عن إرادة إثم إيجاباً أو سلباً، والإرادة لا تعني العمد، يكفي لتوافرها الاتجاه إلى عدم مراعاة الدقة والحرص أي مجرد الخطأ ولو وقع بغير عمد.

فالركن المعنوي يمكن أن يتحقق عن الإهمال والتقصير أو بشكل عمدي، فإذا لم يوجد الركن المعنوي فلا نكون أمام الجريمة الانضباطية، مثلاً إذا كان الموظف الخدمة الجامعية مريضاً، فعدم كفاءته المهنية تتعلق بأهلية الموظف لتولي مهام معينة بالأساس، ولا يمكن نسبة الجريمة الانضباطية لعضو الهيئة التدريسية لانتهاء ركن معنوي كما جاء في قرار

المحكمة الإدارية العليا في مصر برد قرار تأديبي جاء بناءً على عدم وجود ركن معنوي للموظف المعاقب. (عفيفي، 2016، 61 و 60).

الفرع الثاني: ماهية المخالفات الانضباطية لموظفي الخدمة الجامعية:

سكتت معظم القوانين الوظيفية من تعريف المخالفة الانضباطية واكتفت بالنص على أهم المخالفات ومن هذه القوانين القانون الفرنسي والمصري والعراقي. أما ما يخص المواقف بماهية المخالفات الانضباطية نورد ما يلي:-

أولاً: ماهية المخالفات الانضباطية في التشريع:

1- التشريع الفرنسي:

التشريع الفرنسي هو الآخر لم يعرف المخالفة التأديبية، ففي قانون التوظيف الفرنسي رقم (834) الصادر في (1983/7/13) في المادة (29) منه، التي يشكل قسمها الأول نظاماً للموظفين العموميين في فرنسا حيث جاء في ثناياها (بأن كل خطأ يرتكبه الموظف في أداء أو بمناسبة ممارسة مهمات وظيفته يعرضه للعقوبة الانضباطية دون أي مساس بالعقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات. (الحلو، 1995، 94).

2- التشريع المصري:

في قانوني تنظيم الجامعات رقم (49) لسنة 1972 المعدل والخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016 المصرية لم ينص صراحةً على المخالفة التأديبية بل اكتفى بالقول (كل موظف يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنها الإخلال بكرامة الوظيفة يجازي تأديبياً). (المادة 58 من قانون الخدمة المدنية المصرية رقم 81، 2016).

ثانياً: التشريع العراقي:

لم يضع المشرع العراقي والكوردستاني تعريفاً محدداً للمخالفة الانضباطية في قانون الخدمة الجامعية، بل اكتفى بالإحالة وفقاً لنص المادة الأولى منه إلى قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل. ونجد التعريف القضائي للمخالفة الانضباطية في مجلس الانضباط (محكمة قضاء الموظفين حالياً وفقاً لقانون مجلس الدولة رقم 17 لسنة 2013) في العراق بأنها "إخلال الموظف بواجبات وظيفته وخروجه على مقتضياتها وعدم مراعاته التعليمات والقواعد الحسابية والتقصير في أداء واجباته والذي يكون سبباً لمعاقبته تأديبياً". (المادة (1) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991، كذلك القرار (161) في 1973/7/21 المنشور في مجلة العدالة، العدد 1975، 507).

ومن خلال التعاريف الواردة سالف الذكر أعلاه نؤيد تعريف محكمة قضاء الموظفين وذلك لأنه يصف عملية إخلال الموظف بواجباته الوظيفية بأنه تقع على عاتقه مسؤولية انضباطية وبالتالي فرض العقوبة عليه.

المطلب الثاني: ماهية النظم الانضباطية:

نقسم هذا المطلب إلى فرعين، في الفرع الأول نعرض بعض التعريفات للنظام الانضباطي، وفي الفرع الثاني نبين أنواع النظم الانضباطية:

الفرع الأول: تعريف النظام الانضباطي:

هناك عدة تعريفات في الفقه لهذا المصطلح، منها:-

أولاً: عرف (الدكتور مازن ليلو راضي) النظام الانضباطي بأنه "فرع من فروع القانون العام مضمونه المساءلة وإيقاع العقوبة التأديبية التي تثبت في حقه للمخالفة الوظيفية بهدف كفالة حسن سير المرافق العامة، بعد إجراء التحقيق أو الاستجواب من السلطة التأديبية وفقاً للقانون". (راضي، 2020، 11).

وبدورنا نؤيد هذا التعريف لأنه جامع وشامل لما يرتكبه الموظف والمساءلة التي تؤديها المرفق العام والتحقيق معه لكفالة حسن سير المرفق العام، وذاك كله وفقاً للقانون.

ثانياً: وعُرف القانون التأديبي من لدن (المحامي صالح حسب الله) بأنه "مجموعة قواعد قانونية تنظم واجبات الموظف العام وتنظم طريقة التحقيق والمحكمة والجزاء التأديبي الذي يوقع على من يخالف هذه القواعد". (حسب الله، 2014، 9 وما بعدها).

الفرع الثاني: أنواع النظم الانضباطية:

إن ارتكاب الخطأ التأديبي (المخالفة الانضباطية) من طرف موظفي الخدمة الجامعية يؤدي إلى توقيع عقوبة انضباطية عليه، ردعاً له ولغيره من العودة إلى ارتكابه وهي عقوبة تصيبه في مركزه الوظيفي، ولهذا اعتنى المشرع بنظام انضباط الموظفين عناية كبيرة وحدد السلطة المختصة، وبين الصلاحيات المخولة للسلطة المختصة في مجال توقيع العقوبات وضمانات للموظف في هذا المجال.

هناك عدة تسميات لأنواع الأنظمة الانضباطية، منها: أساليب الانضباطية وهي ثلاثة (الأسلوب الإداري والأسلوب القضائي والأسلوب شبه القضائي). (الرشيدي، 2020، 243).

يُقصد بالأنظمة الانضباطية تضمن كل ما يتعلق بالمساءلة الانضباطية من تحديد لإجراءات التحقيق وتوجيه التهمة وتوقيع العقوبة والطعن والضمانات الكفيلة بحماية حق الموظف المعاقب وتحديد الجهة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية على الموظف المخالف للواجبات الوظيفية العامة أو المنتهك لمحظوراتها، وتختلف هذه الأنظمة من دولة إلى دولة أخرى، وأحياناً من فئة إلى فئة أخرى من الموظفين في ذات الدولة. (لطيف، 2013، 36).

وبناءً على ما سبق سنبين أنواع الأنظمة الانضباطية في الفقرات التالية:-

أولاً: النظام الانضباطي الرئاسي:

كان هذا النظام هو السائد في بداية نشوء النظام الانضباطي على اعتبار أن السلطة الرئاسية هي المسؤولة عن ضمان دوام سير المرافق العامة بانتظام، ونظراً للطابع الشخصي للعلاقة الوظيفية بين الرئيس والمرؤوسين والتي كانت قائمة على أساس تغليب المصلحة العامة للإدارة على مصلحة الخاصة للموظف. (الحديثي، 1975، 84).

عالمياً ومن الدول التي لا تزال تأخذ بهذا النظام، الدنمارك وإسبانيا والولايات المتحدة الأمريكية والبرتغال وكندا والمملكة المتحدة. (الطماوي، 1987، 454).

يعرف النظام الانضباطي الرئاسي بأنه يكون للسلطة الرئاسية وحدها حق فرض العقوبات الانضباطية على الموظفين. (الحديثي، 1975، 215).

ويحتج أنصار هذه الفكرة أنّ الإدارة هي الأقرب إلى الموظف وإلى الفعل الذي ارتكبه وبالتالي تمتلك مقدرة الحكم على مدى إخلال الموظف واختيار عقوبة مناسبة بحقه.

أما عندنا في إقليم كردستان والعراق النظام الرئاسي هو المعتمد، صاحب الحق في التعيين ليس السلطة الوحيدة التي تملك الإحالة التحقيقية إلى المحكمة الانضباطية فإنه عندنا لا تنفرد جهة التعيين بسلطة إحالة الموظف إلى

التحقيق التأديبي المؤدي إلى المحاكمة الانضباطية. (إبراهيم، 2024، مجلة الدراسات المستدامة، السنة(6)، المجلد (6)، العدد(2)، ملحق (2)، 3352).

وبموجب المادة (14) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ حالياً، فقد أعطيت صلاحية فرض العقوبات الانضباطية للجهات التالية وهم كل من (رئيس الجمهورية ورئيس الوزراء والوزير المختص ورئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة ورئيس الدائرة والموظف المخول من الوزير).

ثانياً: النظام الانضباطي شبه القضائي:

عُرف هذا النظام الانضباطي بالنظام المختلط وذلك لتعاون الجهة الإدارية مع الجهة القضائية ويتحقق هذا التعاون في صور مجالس التأديب إذا كانت هذه المجالس تضم عنصراً إدارياً وقضائياً كما كان معمولاً به في مصر من خلال إنشاء مجالس التأديب العالي والعادي والأعلى، والتي تختص بفرض العقوبات للموظفين بمختلف درجاتهم. (المادة (86) من قانون موظفي الدولة المصرية رقم (210)، 1951 الملغي).

ان النظام شبه القضائي يتجلى عندما يقرر المشرع إنشاء مجالس جماعية مستقلة عن السلطة الرئاسية تمارس التأديب ويغلب على تكوينها الطابع الإداري، وقد تشتمل على قاض أو أكثر، يمارسون وظيفة التحقيق في ارتكاب المخالفة التأديبية (الانضباطية)، وإيقاع الجزاءات التأديبية (العقوبات الانضباطية) على الموظفين العموميين المخالفين لواجبات الوظيفة العامة، وتوصف هذه المجالس بأنها شبه قضائية عندما تتضمن عناصر قضائية، على أن يبقى الطابع الإداري هو الغالب عليها، ويستهدف هذا النظام الجمع بين النظام الرئاسي والقضائي في التأديب. (عفيفي والجاسر، 1982، 91).

دولة فرنسا هي من الدول التي أخذت بالنظام شبه القضائي فالأصل وفق التشريع الفرنسي نص القانون رقم (84) الصادر في 11 يناير سنة 1984، حيث تمارس سلطة التعيين سلطة التأديب ولكن بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية ذات التمثيل المتساوي منعقدة في صورة مجلس التأديب وطبقاً للشروط المقررة في المادة (19) من الباب الأول من النظام العام للموظفين، ويمكن لهذه السلطة أن تقرر بعد أخذ رأي مجلس التأديب نشر قرارات التأديب وأسبابها. (الطماوي، 1987، 487).

أما المشرع المصري وفي ظل قانون موظفي الدولة رقم (210) لسنة 1951 كان يأخذ بالنظام شبه القضائي، بأن تختص السلطة الرئاسية بتوقيع عقوبات الإنذار والخصم من الراتب وتوقيع العقوبات الأشد من لدن مجلس تأديب. وفي ظل قانون رقم (81) لسنة 2016 للموظف العام وقانون التنظيم الجامعات المصرية رقم (49) لسنة 1972 المعدل. (المادة (١١٠) من قانون الجامعات المصري رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل)

يلاحظ بأن المشرع المصري على خلاف المشرع العراقي قد أفرد نظاماً خاصاً لتأديب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات واعتبر مجالس التأديب بمثابة محكمة تأديبية من خلال إخضاع إجراءات مجلس التأديب لقواعد المحاكمات التي تجري في مجلس الدولة واعتبر قراراته وصف الأحكام، سواءً لأعضاء هيئة التدريس من (الأساتذة والأساتذة المساعدين والمدرسين) أو مجلس تأديب (المعيدين والمدرسين المساعدين) وفقاً لمادة (١٣٠) من قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة (١٩٧٢) المعدل التي نصت على سريان أحكام العاملين من غير أعضاء الهيئة التدريسية على المعيين والمدرسين المساعدين فيما لم يرد بشأنه نص خاص بهم في هذا القانون.

وذلك حين نص على أن عزل عضو هيئة التدريس بالجامعة لا يجوز إلا بحكم من مجلس التأديب، وإذا كان المشرع قد أعطى لمجلس التأديب نفس وظائف المحكمة التأديبية ووصف قراراته بالأحكام لذلك فإن الطعن في قراراته يكون أمام المحكمة الإدارية العليا. (سرى حارث عبدالكريم، 2013، 119 و120).

ثالثاً: النظام الانضباطي القضائي:

في هذا النظام يحصر دور السلطة الرئاسية بتوجيه الاتهام وتوقيع بعض العقوبات الانضباطية الخفيفة. (راضي، 2020، 161).

وبهذا تُنزع سلطة الانضباط من يد السلطة الرئاسية ويعهد بها إلى القضاء، حيث يشكل المشرع محاكم تأديبية تختص بتقدير مدى اعتبار الأفعال المنسوبة إلى الموظف العام جرائم انضباطية وفرض العقوبة الانضباطية الملائمة عليه أو القضاء ببراءته، أي هذا النظام يقوم بفصل السلطة الرئاسية وبين هيئات قضائية خاصة مستقلة، وعليه يقوم هذا النظام بالفصل بين سلطتي التحقيق والاتهام عن سلطة المحاكمة وتكون الدعوى الانضباطية قريبة من الدعوى الجنائية. (عفيفي والجاسر، 1982، 76).

ويمارس القضاء الانضباطي سلطة تقدير حيثُ الفعل المنسوب إلى الموظف المتهم يشكل مخالفة تأديبية أم لا ؟ وفرض العقوبة التأديبية المناسبة أو الحكم ببراءته، ويحدد القانون شكل المحكمة التي تتولى هذه المهمة، فقد تمارسها كولاية تبعية بالإضافة إلى اختصاصها الأصلي كمحكمة جنائيات كما هو الحال في السويد، وقد ينص القانون على تشكيل نيابة متخصصة، تتولى رفع الدعاوى الانضباطية أمام المحاكم سالفة الذكر وبهذا يقترب النظام التأديبي من النظام الجنائي ومن الدول التي تأخذ بهذا النظام، مصر وألمانيا وفرنسا. (عفيفي والجاسر، المصدر السابق، 97).

يتميز هذا النظام بخصائص، منها: أنه يقدم أقوى الضمانات للموظف، ولكن تعترضه الصعوبات التي منها بعد القاضي والقضاء عن الإدارة وبالتالي يكون من الصعب عليه تدقيق المخالفة الانضباطية وكشف ما يلابسها من ظروف واعتبارات. (مهدي، 2001، 29).

ونرى أن النظام الانضباطي القضائي يحمي الموظف العام وموظفي الخدمة الجامعية ويحد من تعسف الإدارة ويخفف من الأعباء التي تلقى على عاتق السلطة الرئاسية في فرض العقوبات في الجامعات.

المبحث الثالث: الضمانات الانضباطية لموظفي الخدمة الجامعية:

ينظر لنظام التأديبي (الانضباطي) على أنه العمود الفقري لضبط سلوك الموظفين، ولتشغيل السليم للمرفق العام، فلا شك أن الإجراءات الانضباطية يمكن أن تساعد في تحقيق الانضباط والالتزام بقواعد واجبات العمل، إلا أن ذلك يرتبط بوجود ضمانات للموظف وتطبيقها بصورة سليمة، وضمناتها منذ اللحظة الأولى التي تبدأ بالإحالة للتحقيق وحتى الانتهاء من التحقيق والتصرف فيه والإحالة إلى اللجان التحقيقية أو المجالس التأديبية، وفي الوقت نفسه كفالة الحقوق في التحقيق والمساءلة الانضباطية.

ولذلك كان من الضروري أن يكفل موظف الخدمة الجامعية الضمانات اللازمة لمواجهة تلك السلطات، وقد كفل المشرع ضمانات عديدة في جميع مراحل النظام التأديبي من بداية توجيه الاتهام مروراً بمرحلة التحقيق، وانتهاءً بالضمانات اللاحقة بعد فرض العقوبات الانضباطية.

سوف نقسم هذا المبحث إلى المطلبين، ففي المطلب الأول نتناول الضمانات الشكلية والإجرائية، وفي المطلب الثاني نتناول عن الضمانات الموضوعية، وذلك لموظفي الخدمة الجامعية في العراق والدول المقارنة.

المطلب الأول: الضمانات الشكلية والإجرائية:

هناك عدة ضمانات شكلية وإجرائية يجب مراعاتها عند فرض العقوبات الانضباطية على موظفي الخدمة الجامعية، وعلى خلافها يكون قرار العقوبة عرضة لبطلان من قبل القضاء، منها وفي هذا المطلب نتكلم عن تسبب قرار الإحالة في الفرع الأول، وكتابة الاستجواب في الفرع الثاني:-

الفرع الأول: تسبب قرار الإحالة:

هناك فارق جوهري بين ركن السبب في القرار الإداري وبين تسبب القرارات الإدارية، رغم اتحادها في الاشتقاق اللغوي.

عرف شريف يونس حلمي خاطر السبب بأنه: " الحالة القانونية أو الواقعية التي تدفع جهة الإدارة لإصدار القرار الإداري". (حلمي خاطر، شريف يونس، 2006، 72).

وعرفه (أحمد حسين ياره الجاف) السبب بأنه "هو حالة واقعية أو قانونية سابقة على اتخاذ قرار إداري وخارجة عنه، ويتمثل بالباعث الدافع الذي يدفع مصدر القرار إلى اتخاذه، ولا يكون القرار الإداري صحيحاً إلا إذا كان سبب يقره القانون، فإنه يكون قفي حالة ما أصدر القرار بدون ان يكون مستنداً إلى سبب صحيح، مشوباً بعييب السبب، وهذا يرجع إلى انعدام الحالة الواقعية، كأن يقدم على واقعة مادية لا وجود لها، أو إلى انعدام وجود الحالة القانونية، أي الخطأ في التكييف أو الوصف القانوني للوقائع". (ياره الجاف، أحمد حسين، 2023، 95).

أما التسبب فهو يتصل بالمظهر الخارجي للقرار ولاحقاً على حصول السبب كونه يتمثل بالإفصاح عن الحالة الواقعية والقانونية التي كونت ركن السبب في صلب القرار نفسه.

التسبب المعتبر هو تحرير الأسانيد والحجج المبني عليها قرار الإحالة أو الحكم والمنتجة له سواء من حيث الواقع أو القانون لكي يتحقق الغرض من التسبب يجب أن يكون في بيان مفصل على الواقعة المستوجبة للإحالة أو لتصديق العقوبة أو الغائها أو تخفيضها متضمناً أركان المخالفة ان وجدت والظروف التي استخلصت الإدارة منها الموضوع. كما ان للتسبب فائدة من حيث تمكين المحاكم عند الطعن من مراقبة تطبيق القانون تطبيقاً صحيحاً على الواقعة التي قضت فيها محكمة قضاء الموظفين.

وهذا التسبب له أساس دستوري من أن الأصل هو البراءة ما لم تثبت إدانة المتهم في محاكمة قانونية تكفل له فيها ضمانات الدفاع وإذا شاب الشك وقوع الفعل أو نسبته إلى متهم معين نفسه عن أفعال محددة يفسر الشك لصالحه وحمل أمره على الأصل الطبيعي وهو البراءة. (راضي، مازن ليلو، 2020، 583 و584).

أجمعت معظم التشريعات منها العراقية والمقارنة على إلزاميته، كما نوضحها فيما يلي:

أولاً: التسبب في الدول المقارنة:

لم يعرف المشرعان المصري والفرنسي التسبب، رغم أن الأخير أولى تسبب القرارات الإدارية أهمية كبيرة تجلت بمجموعة من التشريعات تكللت بصدور قانون (٧٩-٥٨٧) في ١١ يوليو ١٩٧٩ حول تسبب القرارات الإدارية وتحسين العلاقات بين الإدارة والجمهور، والذي وضع الأحكام القانونية للتسبب الوجوبي مبنياً فيه عناصره وشروطه. (محمد، سليمان، 2023، 398).

1- في فرنسا:

في القانون الفرنسي كقاعدة العامة، أن الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها، ما لم يلزمها القانون بإجراء هذا التسبب على أنه ليس هناك ما يمنع الإدارة من ذكر الأسباب لقرارها إذا رأت وجها لذلك، وتجد هذه القاعدة أساسها في التمييز بين الإجراءات الإدارية القضائية والإجراءات الإدارية غير القضائية وهذا يستتبع التسبب الوجوبي للأحكام القضائية

وعدم الالتزام بالتسبب بالنسبة للقرارات الإدارية، ثم توالى القوانين في فرنسا والتي تطلبت تسبب القرار في بعض الحالات إلى أن صدر القانون رقم (634) لسنة 1983م ونص في مادته (19) على وجوب تسبب القرار الصادر بتوقيع الجزاء ورأي مجلس التأديب. (محمود، الطيب حسين، (د.ت)، 569).

أما فيما يتعلق بالجامعات الفرنسية، تسبب القرارات التأديبية له أساس قانوني الموجود في قانون تحسين العلاقات بين الإدارة والجمهور حيث جاء في المادة الأولى منه بإيجاب تسبب القرارات الإدارية، لاسيما متعلقة بحقوق الفردية والمرسوم المعدل لسنة 2023 التي عدل به المرسوم (84-431) وأيضاً على ضوء الرقابة القضائية لمجلس الدولة الفرنسية لقرارات الإدارية والتي جاء فيها "يجب أن يتضمن القرارات التأديبية الجامعية الأسباب الواقعية والقانونية التي تستند إليها". (المادة(1) من قانون 17 يوليو لسنة 1978 والمادة (45) من المرسوم (84-431) المعدل بمرسوم (2023).

وعلى الجامعات الفرنسية أن يتضمن القرارات التأديبية الأسباب الواقعية والقانونية وتراعي مبدأ التناسب فيه، وإلا تكون باطلة والمرسوم (715-2023) الزم اللجان التحقيقية بتسبب تفصيلي يشمل كل الظروف والوقائع والسير الذاتية وراي المدافع ان وجد. (المادة(8) من المرسوم (715-2023) الصادر في 2023).

كما جاء في قرار مطعون فيه لدى أستاذ جامعي في قضيته في الجامعة (باريس-ساكلاي) بسبب خفض درجته كأستاذ بتهمة تزوير بحثي. (قرار مجلس الدولة في هذه القضية التي وقعت سنة(2023) في جامعة باريس ساكلاي بإلغاء القرار المطعون فيه والسبب هو عدم ذكر معايير التقييم التي اعتمدت عليها للتحقق في عملية التزوير وذلك بحكم المرقم في (CN,462104n2023/3/3).

2- في مصر:

فقد حَرَصَ المشرع في مصر، بالنّص صراحة على تسبب القرارات التأديبية في مختلف قوانين الوظيفة العامة بدءاً بالقانون الحالي رقم (81) لسنة 2016م بشأن الخدمة المدنية، حيث جاء في مادته (59) على أنه لا يجوز توقيع أي جزاء على الموظف.... ويكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً.

فأهمية تسبب قرار الإحالة ليست مقصورة ومحصورة في شخص موظف الخدمة الجامعية، بل هي بنفس الأهمية بالنسبة للسلطة الانضباطية (التأديبية) وللقضاء الإداري، فهو يعتبر وسيلة وأداة تمكن القاضي من أعمال رقابته والكشف عن العيوب الأخرى التي تطال القرار التأديبي، لذلك أجمعت معظم التشريعات المقارنة على إلزاميته منها التشريع الفرنسي رقم(587) لسنة 1979 وقانون مجلس الدولة المصري رقم(47) لسنة 1972. (المجيد، أنس فوزي عبد، 2012، ص315).

وأوضحت المحكمة الإدارية العليا في مصر بأن التسبب يعني تحديد وصف الوقائع وصفاً قانونياً مع بيان ما أحاط بها من مؤثرات وتكييفها التكييف القانوني، وصحة إسنادها للأشخاص ومواد القانون أو اللوائح أو التعليمات بعد مناقشة الأدلة والدفع، بحيث تكشف الأسباب عن الإلزام بكافة العناصر والإحاطة بجميع الوقائع المنتجة في الإثبات، هذا الحكم يوضح ما ينبغي ان يتضمنه التسبب ليؤدي دوره بوصفه ضمانه جوهرية للأفراد والنقص أو القصور في التسبب يعني إهدار لهذه الضمانة وتجريدها من قيمتها.(أمين، محمد سليم، ٢٠١٤م، ص ٣٢٦، أشار إلى حكم قضاء الإداري المصري في الطعن رقم (١٣٦٣٦) لسنة ٣٤ ق عليا جلسة17/6/1989).

كما اعتبر القضاء الإداري المصري من المبادئ الأساسية للنظام العام القضائي ضرورة إصدار الأحكام القضائية مسببة على نحو يرتبط معه منطوق الحكم بالأسباب المحددة الواضحة التي تحمل هذا المنطوق وتبرره من حيث

الواقع والقانون، وحيث إن لزوم اشتغال الأحكام على الأسباب التي بنيت عليها ليس استتماماً لها من حيث الشكل بل لحمل المحكمة على العناية بأحكامها وتوخي العدالة في قضائها فتأتي ناطقة بعدالتها وموافقها للقانون، فتحمل من ثمَّ الخصوم على الاقتناع بعدالة الأحكام والانصياع لقضائها، أي أن تسبب الأحكام شرط من شروط صحتها، ولذا فإنه يجب أن يصدر الحكم مشتملاً على الأسباب التي بني عليها، وإلا كان باطلاً. (الحري، عبد اللطيف، المصدر السابق، 653).

ثانياً: التسبب في إقليم كردستان والعراق:

ولم يرد في التشريعات العراقية تعريفاً للتسبب، فقد بنى المشرع العراقي هذا على المبدأ "لا تسبب إلا بنص" أي جعل من التسبب الوجوبي استثناء، وهذا يعني أن الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها إلا إذا كان هناك نص قانوني يلزمها بذلك، ويبقى القرار غير المسبب حاملاً قرينة قيامه على سبب صحيح حتى يثبت عكس ذلك. (محمد، 2023، 398).

لم يغفل المشرع العراقي بدوره عن أهمية التسبب في القرار الانضباطي حيث نص على وجوب تسبب القرارات الانضباطية في القوانين المتعلقة بانضباط موظفي الدولة فمثلاً ألزم قانون انضباط موظفي الدولة في المادة (2/10) بالتوصيات المسببة من لدن اللجان التحقيقية، والمادة (8) منه الإدارة بتسبب قراراتها بفرض العقوبات الانضباطية لاسيما في عقوبي (العزل) و(التوبيخ)، وذلك لكونه من أهم الضمانات الشكلية التي توفر للموظف الطمأنينة النفسية والاقتناع بصحة وثبوت الوقائع التي توجب العقوبة عليه. (العبودي عثمان سلمان غيلان، المصدر السابق، 64).

وهذا التسبب له أساس الدستوري من أن الأصل هو البراءة ما لم تثبت إدانة المتهم في محاكمة قانونية تكفل له فيها ضمانات الدفاع وإذا شاب الشك وقوع الفعل أو نسبته إلى المتهم معين نفسه عن أفعال محددة يفسر الشك لصالحه وحمل أمره على الأصل الطبيعي وهو البراءة. (راضي، مازن ليلو، 2020، 583 و584).

وفي إقليم كردستان ومن جانبها ذهبت الهيئة العامة لمجلس شوري الإقليم إلى رد قرار لهيئة انضباط موظفي الإقليم في دعوى (٤٢/انضباط/٢٠١٢) في ٢٠١٢/١٢/١ لأن قرار الحكم بحسب قرار الهيئة العامة للمجلس جاء خالياً من التسبب ولم يتضمن سوى عبارة (لأن طلب المدعي لا سند له من القانون وحيث أن هذه العبارة عامة وتصلح لرد كل دعوى ما يجعل الحكم باطلاً). (المبادئ القانونية في قرارات وفتاوى مجلس شوري إقليم كردستان لعام ٢٠١٢، 2013، ٣٢٤).

وهناك حالة أخرى في التسبب وهي عند التسبب في جواب التظلم من قبل الإدارة، أي بعد تقديم التظلم إلى السلطة التأديبية لإعادة النظر فيه تظهر وتكشف الإدارة عن نيتها حيال التظلم بعد ورودها إما أن تقبل التظلم، وتلغي العقوبة أو تعدل العقوبة المفروضة إذا تبين لها عدم المشروعية أو ترفض التظلم. (الوكيل، محمد إبراهيم خيري، 2012، 183).

بعد استقراءنا للتشريعات العراقية والكوردستانية ظهر لنا بأن المشرعين لم يلزموا الإدارة بتسبب قراراتها الصادر برفض التظلم.

أما المشرع المصري ألزم الإدارة على تسبب قراراتها الصادر برفض التظلم في مادة من مواد قانون مجلس الدولة. (المادة (24/أولاً) من قانون مجلس الدولة المصري رقم (47) 1972 المعدل). ومما تقدم يتضح لنا الأمور التالية:

1- هناك فرقان بين السبب والتسبب، الفرق الأول: هو إذا لم يستند القرار على السبب فالقرار الإداري كونه تصرف قانوني ينبغي أن يستند إلى سبب يبررها وانعدام السبب في القرار الإداري أو عدم صحته يُفقد القرار مشروعيته ويجعله باطلاً لفقدانه ركناً من أركانه، بينما لا يؤثر انعدام التسبب على مشروعية القرار إلا إذا كان وجوباً كونه أصبح شكلاً جوهرياً ينبغي استيفاؤه.

والفرق الثاني: هو أن الرقابة على ركن السبب في تطور مستمر مقارنة بضعف الرقابة على التسبب وإهماله من جانب القضاء إلا إذا كان التسبب وجوبياً، ولا سيما لدينا في إقليم كردستان والعراق حيث نجد عدم الاهتمام من القاضي الإداري وتجاهله حتى في بعض الحالات التي يكون التسبب فيها وجوبياً، كما أنه خلط بين السبب والتسبب في بعض أحكامه.

2- في فرنسا التسبب ليس أمراً شكلياً بل هو ضمان موضوعي وجوهري داخل الحقوق الدفاع بإخضاعه لرقابة مجلس الدولة لاسيما عندما ألزمهم بوضوح التسبب وربط الواقع بنصوص القانون وتناسب العقوبة بجسامة المخالفة مع وجود الشفافية للقرارات.

الفرع الثاني: كتابة الاستجواب الإداري:

يُعد مبدأ كتابة التحقيق شرطاً من شروط صحة التحقيق، وترجع أهمية كتابة التحقيق إلى كونه حجة على الكافة حيث إن الكتابة هي أقوى الأدلة على الإثبات وأكثرها شيوعاً في الاستخدام، إذ إنه لا محل للاعتماد على ذاكرة المحقق التي قد تخونه خصوصاً بعد فترة من الزمن، ولهذا لا بد أن تكون إجراءات التحقيق مثبتة بالكتابة في محضر يعد لذلك. (عبد الهادي، ماهر، 1986، 261).

أولاً: في الدول المقارنة:

1- في فرنسا:

لم يرد في المراسيم المتعلقة بالجامعات الفرنسية أي تفعيل لإمكانية استجواب أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات وفرض العقوبات التأديبية حتى ولو كانت العقوبات بسيطة من لدن رئيس الجامعة أو وزير التعليم، وبالتالي لا يوجد كتابة الاستجواب المنفصل عن التحقيق الذي نحن بصدد. (ياسين، لمياء شاكر، 2022، 150).

وهذا وفقاً للقياس النصوص الواردة في المرسوم (99-101) الصادر في 11 فبراير 1999 والمتعلق بتنظيم الإجراءات التأديبية المتعلقة بوزير التعليم العالي، لم يتضمن منح الوزير سلطة توقيع عقوبات على رجال التعليم، وإنما منح هذه السلطة إلى مدير الأكاديمية لبعض العقوبات إلى بعض أعضاء الهيئة التدريسية.

2- في مصر:

أما في مصر فإن الأصل أن يتم التحقيق كتابة، واستثنى عقوبتي الإنذار والخصم من الأجر لمدة لم تتجاوز ثلاثة أيام يكون الاستجواب شفهي على أن يتم تثبيت مضمون القرار الصادر بتوقيع الجزاء كتابة، أي الاستجواب تكون بشكل كتابي وتثبت مضمونه. (العتوم، منصور إبراهيم، دون سنة طبع، 269).

أما ما يخص أعضاء الهيئة التدريسية إذا رأى رئيس الجامعة المصرية أن المخالفة المنسوبة إلى عضو هيئة التدريس تستوجب توقيع جزاء تأديبي مما يملكه فله توقيع الجزاءات التأديبية وهي (التنبيه، واللوم) بناء على نص المادة (112) من قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم 49 لسنة 1972 المعدل

ونستخلص من المادة أعلاه بأن رئيس الجامعة يستطيع توقيع عقوبتي اللوم والتنبيه واستجواب عضو هيئة التدريس من قبله أو من قبل اللجنة المكلفة بذلك ويفرض إحدى تلك العقوبات وفقاً لنص المادة (105) من قانون المذكور.

ثانياً: في إقليم كردستان والعراق:

ما نتناوله ليس كتابة التحقيق بل كتابة الاستجواب، والذي يعد الوسيلة الطبيعية للموظف التي تمكن الجهة التحقيقية من أخذ إفادته حول التهم والمخالفات الوظيفية المنسوبة للموظف، ويبدأ الاستجواب عادة باطلاع الموظف على التهم المنسوبة إليه وسؤاله حولها وحول ظروف ارتكابها، وللإستجواب طبيعة مزدوجة، الأولى: تتمثل في كونه أحد إجراءات التحقيق والثانية: تتمثل في كونه أحد إجراءات الدفاع، أما في نطاق التأديب فينصرف مصطلح (الاستجواب) إلى إجراءات التحقيق الشفوي، وما يخص الكتابة في الاستجواب كإجراء منفصل عن التحقيق الإداري، لاحظ البعض بعدم وجوبية الكتابة وعدوه من إجراءات التحقيق الشفوي. (ياقوت، المصدر السابق، 233). وقال البعض الآخر بجواز التحقيق والاستجواب شفهاً بشرط أن يثبت في المحضر مضمونه وتوصية اللجنة. (راضي، 2020، 276).

إن المشرع العراقي قد أجاز -استثناءً- اللجوء إلى الاستجواب ولم يحدد شكله عندما نص في البند (رابعاً) من المادة (10) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 بقوله "استثناء من احكام الفقرتين (الأولى والثانية) من هذه المادة للوزير أو رئيس الدائرة بعد استجواب الموظف المخالف ان يفرض مباشرة أي من العقوبات المنصوص عليها في الفقرات (أولاً وثانياً وثالثاً) من المادة (8) من هذا القانون".

ولو أن المشرع لم يحدد شكل الاستجواب، وطبيعته الشفهية لا تنفي ضرورة الكتابة ليس تفاصيله بل يكتفي بسرد تأريخ الواقعة والسلطة القائمة باستجواب والسبب الذي أدى إلى إجرائه هو عدم حرمان الموظف المخالف من حقه في الدفاع عن ما أفاده كما فعل القضاء العراقي بعدم الاعتداد بالاستجواب غير المثبت تحريرياً. (راضي، 2020، 278 و 279).

ومن تطبيقات محكمة قضاء الموظفين في هذا المجال محكمة قضاء الموظفين في العراق، وفي قرارها بإلغاء العقوبة الانضباطية لعدم تنظيم محاضر اللجنة التحقيقية كتابة، وجاء في حيثيات القرار أن "...استجواب الموظفة المسندة إلى مخالفة انضباطية ولم يتم تدوين إفادتها حيث ورد.... لدى عطف النظر على الأمر محل الاعتراض ومطالبة السيد نائب المدعي العام بصدده، وجدت هذه المحكمة أن هذه العقوبة استندت إلى توصيات لجنة تحقيقية لم تمثل أمامها المعارضة ولم تقدم إفادتها لها، مما يعني افتقارها لحقها بالدفاع عن نفسها وأن اللجنة التحقيقية والتوصية الصادرة عنها وقرار فرض العقوبة على المعارضة قد أهدرت أحد أهم الضمانات المقررة للموظف وفق قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ وهي ضرورة التحقيق مع الموظف المخالف بشكل تحريري أو الاكتفاء بالاستجواب من قبل الوزير أو رئيس الدائرة وهو أمر لم يجر بحق المعارضة، لأجل ذلك قررت المحكمة الحكم بإلغاء الأمر محل الطعن...". (حكم محكمة قضاء الموظفين رقم ٨٥٨ / ٢٠١٧ في ١١ / ٥ / ٢٠١٧ في الدعوى رقم ٣٦٤ / ج / ٢٠١٢ غير منشور).

فغاية المشرع من الاستجواب المنصوص عليه في البند (رابعاً) المذكور آنفاً هو التيسير على الإدارة وتسهيل العمل لا التفريط بضمانات الموظف العام وتجهيل أسباب العقوبة والظروف المحيطة بها على القضاء المختص بالرقابة على مشروعيتها فرضها.

ونرى بأن كتابة الاستجواب يعد ضماناً هاماً بين الضمانات إجراءات التحقيق الإداري لموظفي الخدمة الجامعية، وذلك بالنظر إلى أنه وسيلة جديّة في الوصول إلى الحقيقة، لأن مناقشة المتهم في أدلة الاتهام تثير الطريق للجنة أو الجهة القائمة بالتحقيق الذي قد يصل الأمر إلى اعتراف من الموظف المخالف، وفي الوقت ذاته يُعدّ وسيلة دفاع لموظف الخدمة الجامعية كي ينفي الاتهامات المثارة ضدّه. إذ إنه لا محل للاعتماد على ذاكرة المحقق التي قد تخونه خصوصاً بعد فترة من الزمن، ولهذا لا بد أن تكون إجراءات التحقيق مثبتة بالكتابة في محضر يعد لذلك، ويتفرع عن ذلك أنه لا يجوز إثبات حصول الإجراءات بغير المحضر الذي دون فيه، أي استبعاد طرق الإثبات الأخرى في هذا الشأن. (ياقوت، محمد ماجد، المصدر السابق، 167).

المطلب الثاني: الضمانات الموضوعية:

سوف نتناول في هذا المطلب الضمانات الموضوعية التي فيها إشكالية ونحاول إلى معالجتها من خلال فرعين، في الفرع الأول نتكلم عن الحيادة، وفي الفرع الثاني نتكلم عن الاستعانة بمحام، كما يأتي:

الفرع الأول: الحيادة وعدم الانحياز:

الحياد أو الحيادة يُعرف بأنه واجب ذو طبيعة خاصة ومبدأ يفرض على موظف الخدمة الجامعية قيماً على حريته في التعبير عن رأيه وهذا القيد لصالح مبدأ استمرارية المرفق العام ودوامه بانتظام واضطراد، ويفرض عليه واجب عدم الانحياز بين المتعاملين داخل المرفق العام سواء من الرؤساء أم المرؤوسين أم الجمهور ممن ينتفعوا بخدمات المرفق العام، والحياد يعد قيماً على الموظف بضرورة أن يكون عليه طاعة التعليمات الصادرة إليه من رؤسائه وتنفذ هذه التعليمات فور صدورها إليه حتى ولو كانت تخالف اتجاهاته، أو ما يعتقد هو في صحته، ومن ثم يكون محايداً في تنفيذها. (الدليمي، 2025، 34).

ولكن في فرنسا استحدثه القضاء الإداري المتمثل بمجلس الدولة وسماه (واجب التحفظ) وعُرفَ بأنه امتناع الموظف أثناء العمل أو بعده عن التعبير عن آراءه بشكل غير ملائم للوظيفة الإدارية. (الحجامي، 2014، 113). على الرغم من استخدام مصطلح التحفظ في فرنسا للدلالة على حياد الموظف العام إلا أننا نجد أن مصطلح الحياد أكثر دقة حيث إن التحفظ يتصف بكونه واجباً سلبياً يحتم على الموظف عدم إتيان أفعال معيبة لا تنسجم مع واجبات الموظف، أما الحياد فله معنيان الأول إيجابي ويعني المشاركة والعمل في خدمة الجمهور بتجرد وموضوعية وفقاً للقانون، والثاني سلبى يتمثل في الامتناع عن كل ما من شأنه التأثير في نشاط الإدارة.

وفي العراق لا يوجد نص صراحة على هذا الواجب وإن كان ضمناً موجوداً في الواجبات الوظيفية المفروضة على الموظف العام في قانون الانضباط أو قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 المعدل.

ونرى من جانبنا أن الركون إلى المبادئ العامة وتعليمات قواعد السلوك الوظيفي لا يكفي لكفالة هذا الواجب من قبل الموظف أمام شدة الضغوطات التي يتعرض لها من الأحزاب السياسية الموجودة على الساحة العراقية في الوقت الراهن وندعو المشرع العراقي إلى ضرورة تعديل نص المادة (4/م) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل بإلزام الموظف (بالمهنية والموضوعية والحيادية في أعمال وظيفته)، وذلك لأنّ الحيادة من ضمانات انضباط موظف الخدمة الجامعية كما تُعد من أهم معايير جودة التحقيق الإداري. (عبد الحميد البديري، 2019، 335).

إن إناطة وظيفة الانضباط الوظيفي بالسلطات الرئاسية تجعلها في موقف الريبة والظنون من حيث الحيادة والنزاهة العقابية، وذلك بالنظر إلى حملها لصفتي الخصم والحكم في الوقت نفسه، فالسلطة الرئاسية هي التي تقوم بإجراء

التحقيق تُمَّ بتوقيع العقوبة الانضباطية، وتكون بذلك قد جمعت بين سلطة الاتهام وسلطة الإدانة، وقد يكون من يتولى التحقيق ويوجه الاتهام شخصا غير مصدر القرار بالعقوبة، ولكن ذلك لا ينفي أنهما من أعضاء جهاز إداري واحد، يكون فيه من يوقع العقوبة هو عادة الرئيس المباشر أو الأعلى لمن حقق أو وجه الاتهام، بل وفي الغالب ليس هناك ثمة ما يمنع الرئيس الإداري من أن يتولى وحده التحقيق والاتهام والعقوبة، وبذلك فإن هذا النظام يتعذر فيه تطبيق قاعدة الفصل بين سلطتي الاتهام والمحاكمة.

وتتحقق الحيادة بشكل عام في تنظيم قواعد الاختصاص بما يمنع الجمع بين أعمال التحقيق والاتهام وسلطة توقيع العقوبة الانضباطية وعدم صلاحية من تحيط به اعتبارات شخصية أو وظيفية أو موضوعية تشكك في حيده وتجرده ومن ثم يجوز طلب رده إذا كان عضواً في مجلس تأديب أو محكمة تأديبية أو لجنة تحقيقية، أو الطعن في القرار بعد صدوره للانحراف في استعمال السلطة بالنسبة للرئيس الإداري.

ومن ثم هنا يتضح لنا ان للحيادة جانبين:-

أ- الجانب الشكلي: يراد به حياد الجهة أو السلطة التي تقوم بالتحقيق مع موظفي الخدمة الجامعية والتي تكفل من خلالها توافر ضمانات أن يكون هناك فصل ما بين سلطتي الاتهام والحكم، كما يمكن ان تكفل هذه الضمانة في تشكيل هذه الجهة ذاتها ان كانت مجلس تأديب في مصر وفرنسا أو لجنة تحقيقية في عراق.

ضمان إصدار قرار العقوبة الانضباطية (التأديبية) بشكل حيادي هو ما يتوفر في نظام التأديب القضائي دون الرئاسي، ومن ثم فإن ضمان حيادة يكون بين يدي سلطتي الاتهام وفرض الجزاء، فالحيادة من هذه الجهة في رأينا غير متوافرة في العراق إذ ان الرئيس الإداري يجمع بين سلطة الاتهام والتحقيق وفرض العقاب الانضباطي. (راضي، 2020، 287).

لأن الحيادة في مجال المحاكمة التأديبية في النظام التأديبي القضائي تتحقق بمنع من استمع أو تكلم أو كتب في موضوع الدعوى التأديبية من الجلوس مجلس القضاء لنظر الدعوى والحكم فيها، وذلك ضمانا لحيادة القاضي، والذي يجلس من الموظف المتهم مجلس الحكم بينه وبين سلطة الاتهام وحتى يطمئن الموظف المتهم إلى عدالة قاضيه وتجرده من التأثير بعقيدة سابقة عن المتهم موضوع المحاكمة. (الحلو، المصدر السابق، 536).

ومع ذلك نجد أن المحكمة الإدارية العليا في العراق في قرار رقم (2019/142) في دعوى (2074 قضاء موظفين / تمييز/ 2018) في (2019/2/14) تؤكد على الفصل بين جهة إحالة التحقيق والجهة القائمة به، وعدم تأثير الأولى في الثاني وعد ذلك ضمانات من ضمانات تحقيق العدالة والوصول إلى العدالة.

حيث وجدت المحكمة الإدارية العليا أن ما ذهبت إليه قد وجهت الدائرة القانونية بكتابها المرقم (9) في 2016/12/3، بتشكيل لجنة لعزل المعارضة استنادا لأحكام البند (ثامناً) من المادة (8) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل، وفي ذلك قضت بأن التوجيه للجنة التحقيقية قبل السير بإجراءات التحقيق الإداري بما يصادر قناعة اللجنة التحقيقية ويجعل العقوبة المفروضة بحق المعارضة غير صحيحة ومخالفة للقانون. (راضي، 2020، 288 و289).

ب- الجانب الموضوعي: وهو ما يخص المحقق من اعتبارات شخصية أو وظيفية أو موضوعية تشكك في حيده وتجرده فالتحقيق بصفة عامة يعنى الفحص والبحث والتقصي الموضوعي المحايد والنزيه لاستجلاء الحقيقة فيما يتعلق بصحة وقائع محددة ونسبتها إلى أشخاص محددين وذلك لوجه الحق والصدق والعدالة ولا يتأتى ذلك إلا إذا تجرد المحقق من أي ميول شخصية في التحقيق معهم سواء كانت هذه الميول لجانبهم أو في مواجهتهم، فلا ينبغي أن يقل التجرد والحيادة الواجب توافرها في المحقق عن القدر المتطلب في القاضي حيث إن الحكم في المجال العقابي

جنائيا كان أو تأديبيا إنما يستند إلى أمانة المحقق واستقلاله ونزاهته وحيدته كما يستند إلى أمانة القاضي ونزاهته وحيدته إزاء من يجري معه التحقيق.

مثلاً يحق لموظفي الخدمة الجامعية عند احالتهم على التحقيق، إذا كان بينه وبين أحد أعضاء اللجنة صراع وخاف أن يؤثر في مجرى التحقيق ولا يستطيع هذا العضو المحافظة على حيادته ولو في هذا الشأن ما يثبت كلامه، يحق لهم ذلك تقديمه كتابياً هذا لتغير عضو اللجنة ولا توجد مشكلة في التوجه للجنة استبدال الأعضاء وإذا كان الخوف مع رئيس اللجنة فيمكنه تقديم الطلب إلى الجهة التي شكلت اللجنة لتغيير رئيس اللجنة، وهذا هو الحال إذا كانت أدلة الموظف مقنعة، أما إذا رفض طلبه وتمت معاقبته لاحقاً وقام الموظف بتقديم الطعن إلى المحكمة الانضباطية لإلغاء عقوبته، فيمكن لقضاء الموظفين في الإقليم والعراق الاعتماد عليه لطعن العقوبة أمام القضاء. (عبدول، 2025، 263 و 262).

ومن ثمّ فإنه من المهم تولي مهمة التحقيق إلى جهة محايدة مع إيجاد توازن في تشكيلة هذه الهيئة ذاتها كأن تشكل من أعضاء يمثل بعضهم جهة الإدارة ويمثل الآخرون جهة الموظفين أي فيه ممثل من النقابات المهنية كنقابة الموظفين أو نقابة أعضاء الهيئة التدريسية. (الغويري، 1995، 90).

وهو ما لا يتوافر في النظام التأديبي العراقي حيث نص المشرع العراقي في المادة (10) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المعدل على الإجراءات الواجب اتباعها في إيقاع العقوبات الانضباطية على الموظف المخالف. فتطلبت تشكيل لجنة تحقيقه من رئيس وعضوين من ذوى الخبرة على أن يكون أحدهم حاصلاً على شهادة جامعية أولية في القانون. تتولى هذه اللجنة التحقيق تحريراً مع الموظف. وتوصي إلى السلطة الرئاسية بالعقوبة المقترحة إذا كان فعل الموظف يشكل مخالفة لواجبات الوظيفة أو توصي بغلق التحقيق إذا لم يشكل فعله أي مخالفة، أما إذا تبين لها أن فعل الموظف يشكل جريمة نشأت من وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية فيجب عليها أن توصي بإحالتها إلى المحاكم المختصة.

كما أنه من جانب آخر للوزير ورئيس الدائرة استناداً إلى نص المادة (10/رابعاً) من القانون فرض أي من عقوبات (لفت النظر والإنذار وقطع الراتب) مباشرة بعد استجواب الموظف ولا شك أن في ذلك إخلالاً بالضمانات الواجب توافرها للموظف.

أما في مصر وضماناً لحيادية المحقق فقد أصدرت المحكمة الإدارية العليا في مصر إلغاء قرار مجلس التأديب الطعين الصادر بتاريخ (2018/2/12) لوجود مستشار قانوني لرئيس الجامعة ضمن تشكيل مجالس التأديب أو يتولى التحقيق مع أعضاء هيئة التدريس، منعاً لمحاباة رئيس الجامعة وتحقيقاً لمبدأ العدالة والشفافية أثناء التحقيقات. (أبو العينين، 2025، الكتاب الخامس، 377 و 378).

أما الحيادة في فرنسا من أهم أسس تحقيق العدالة لدى من يحاكم المتهم وكان مبدأ الحيادة غير واضح في النظام الرئاسي لتعذر الفصل بين سلطتي الاتهام وإصدار الحكم في آن واحد ومع ذلك تحول الأمر في ذلك الوقت إلى نوع من الضمان والرقابة القضائية اللاحقة إذ يجوز للموظف أن يطعن بالعقاب إذا ما شابه عيب يؤثر على مظهر الحيادة الواجب توافرها بشرط أن يقدم الدليل على ما يدعي. (الملط، محمد جودت، مصدر سابق، 276).

المشرع الفرنسي في المادة (8) المرسوم الصادر في 4 نوفمبر لسنة 1990 المعدل، اعتبر بأن الحيادة مستقلة عن غيرها من الضمانات ولا يعتبر فرعاً من الضمانات الأخرى كحق الدفاع، ولا يجيز القانون الفرنسي إشراك الموظف

المحقق في فرض العقوبة الانضباطية وله صلة القرابة إلى الدرجة الرابعة مع المتهم المحال إلى المجلس التأديبي الابتدائي الجامعي ويطلب أي قرار صدر من هذا المجلس. (ياسين، لمياء شاكر أحمد، 198، 2022 و 1999). ونحن بدورنا نؤيد المشرع الفرنسي الذي يعتبر الحيدة مستقلة عن غيرها من الضمانات ورد أي عضو من أعضاء مجلس التأديب في حالة الشك بنزاهته وحيدته بسبب وضعه الوظيفي أو الشخصي.

الفرع الثاني: الاستعانة بمحام لدى موظفي الخدمة الجامعية:

يُعد حق الدفاع من الحقوق المسلم بها حتى في غياب النص فتمثل مبدءاً قانونياً عاماً وهو حق مقدس ومكفول في كافة المحاكمات الجزائية والتأديبية وعرف بأنه "حق المتهم في الرد على ما هو منسوب إليه بالوسائل الممكنة" وما يهم لهذا الحق ليس وجوده في النصوص بل هو وسائل لضمان نفاذ هذا الحق، منها: ضوابط إعطاء المهلة والقدرة على الدفاع وإجابة طلب الموظف المخالف لاستشهاد بالشهود وعبء الإثبات الذي يقع على الإدارة أو الامتناع عن ممارسة هذا الحق وهو حق الصمت وتحريم حلف اليمين). (محمد الجميلي، 2025، 73-80). عند إيقاف موظف الخدمة الجامعية أمام لجنة التحقيق يجب منحه الفرصة الكاملة للدفاع عن نفسه، وإذا لم يتم توفير وقت كاف للدفاع عن نفسه ولم يسمح له بالدفاع عن نفسه بشكل كامل، رغم طلب الموظف منحه حقوقه يعد ذلك الأمر معيباً ويجب إلغاؤه. (حمد أمين، 2013، 75).

1- الاستعانة بمحام لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الدول المقارنة:

أ- في فرنسا:

ورد في التشريع الفرنسي الذي أجاز للموظف الاستعانة بمحام، وفقاً للمرسوم الصادر عام ١٩٥٤ للمحامي الحق في مباشرة وظيفته أمام القضاء والهيئات التأديبية إلا أن هذا الحق مقيد بشرطين، الأول أن لا تكون الاستعانة بمحام متعارضة مع مصلحة الجهة الإدارية ذاتها، والثاني أن لا يكون المحامي مستبعداً بموجب نص تشريعي ورد في النظام الأساسي للمرفق الذي يعمل به الموظف المساءلة. (البديري، احمد طلال عبد الحميد، مصدر سابق، ٣٢).

وكانت الاستعانة بمحام في فرنسا لدى موظف المخالف كان معمولاً به بدايةً أمام هيئات التحقيق وفقاً للمادة (الثانية) من المرسوم رقم (311) لسنة 1959 حيث نصت "على حضور محامي للموظف المخالف أمام هيئات التحقيق للمساعدة في توضيح الحقائق ومراقبة سلامة الإجراءات وعدم استعمال الوسائل المحظورة ضد المتهم"، وبعد صدور قانون التوظيف رقم (634) في 13 يوليو 1983 أصبح يجيز للموظف المخالف الاستعانة بمحام أمام مجالس التأديب، حيث نص في المادة (19) منه "على جواز استعانة الموظف بمحام أمام مجالس التأديب التي يجب استشارتها قبل توقيع الجزاءات الأشد من الإنذار واللوم.

ب- في مصر:

وإن كان لا يوجد نص صريح بقانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (49) لسنة 1972 المعدل ولائحتها التنفيذية يوجب حضور محامي مع المحال إلى التحقيق.

وبالرجوع إلى قانون مجلس الدولة المصري رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٢ المعدل بموجب نص المادة (٣٧) منه على حق الاستعانة بمحام التي جاء فيها: (للعامل المقدم إلى المحكمة التأديبية أن يحضر جلسات المحاكمة أو أن يوكل عنه محامياً وله أن يبدأ دفاعه كتابة أو شفاهة، وللمحكمة أن تقرر حضوره شخصياً). (المادة رقم (٣٧) من قانون مجلس الدولة المصري رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٢ المعدل).

أما المادة رقم (٢٥) من نفس القانون فقد اشترطت أن تكون عريضة الدعوى أمام القضاء الإداري موقعة من قبل محام مقيد بجدول المحامين المقبولين أمام تلك المحكمة، وهو ما أكد على ضمانات استعانة الخصم بمحام في الخصومة الإدارية الذي من شأنه كفالة تحقيق الضمانات المتعلقة بحق الدفاع بالإضافة إلى أنها تؤمن نوعاً من التوازن بين أطراف الخصومة الإدارية وبالأخص فيما يتعلق بالجانب التأديبي إذ توازن بين السلطة في إيقاع العقاب والوسائل المتخذة بحق الموظف المتهم.

2- الاستعانة بمحام في إقليم كردستان والعراق لدى موظفي الخدمة الجامعية:

وإن كان حق الدفاع والاستعانة بمحامٍ من المبادئ المستقرة على الصعيد الجنائي والتأديبي، إلا أن النص على هذه الضمانة صراحة من شأنها تعزيز الموقف الدفاعي للموظف المخالف المحال للتحقيق الإداري ويترتب على إغفالها بطلان الإجراءات التحقيقية ما لم يتنازل الموظف عن هذا الحق، في حين نجد أن المادة (23) من قانون الانضباط الملغي رقم (69) لسنة 1936 قد نصت على هذه الضمانة، لكنها قصرت حق الاستعانة بمحامٍ فقط أمام جلسات لجنة الانضباط في حين يجب أن تكون هذه الضمانة ممتدة أيضاً أمام لجنة التحقيق أيضاً.

لم ينص قانون الانضباط العام لموظفي الدولة رقم (14) لسنة 1991 المعدل، ولا قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 في إقليم كردستان والعراق صراحة على مبدأ (الدفاع) وما يتفرع عنه من حقوق كحق الاستعانة بمحامٍ في مرحلة التحقيق الإداري.

على الرغم من أن المبادئ القانونية القائمة التي تحكم التحقيق في الانضباط لا تنص على أنه يمكن للموظف الاعتماد على محام أثناء التحقيق، إلا أنه يمكن فهم عدم وجود أدلة قانونية في هذا الصدد من استطاعة الرجوع إلى المبادئ القانونية التي تنظم وتحكم المحاكمات بشكل عام. (العجيلي، 2013، 42).

وبالعودة إلى المادة (20) من قانون المحاماة لإقليم كردستان-العراق رقم (17) لسنة 1999 وتعديلاته، نرى أنها تنص "على المحاكم والجهات التحقيقية أن تأذن للمحامي بمطالعة إضبارة الدعوى أو الأوراق التحقيقية والاطلاع على كل ما له صلة بالقضية التي يراجع من أجلها قبل التوكل فيها، كما وعليها أن تقبل حضوره في التحقيق الابتدائي أو أي إجراء آخر يقرره القانون".

ويتضح من هذا النص أنه يجب على المحاكم والجهات التحقيقية السماح بمحامٍ قبل استلام الوكالة أن يقرأ ملف التحقيق والمستندات ويتطلع على كل ما يتعلق بالقضية، كما ينبغي السماح له بذلك في الجلسة الأولى والاطلاع في أي إجراءات قانونية أخرى، وبحسب هذا النص يمكن للموظف الاعتماد على محام عند المثول أمام لجنة التحقيق الإداري. (إقليم كردستان، مادة (20/ثالثاً) من قانون المحاماة لإقليم كردستان رقم (17) لسنة 1999 المعدل).

في معظم الحالات موظفو الخدمة الجامعية غير قادرين على أن يدافعوا عن أنفسهم، وبالطبع وجود محام هو شرط من متطلبات المحاكمات الانضباطية العادلة وضمن لحقوقهم في هذا الوقت، ومع ذلك إذا لم تسمح السلطة التحقيقية التي تقوم بالتحقيق بحضور المحامي ما الذي يجب فعله؟

وأجاب البعض بأن الحق في الدفاع يضمن للموظف العام أن يستعين بمحام وليس للإدارة أن ترفض ذلك فهذا الحق بات معياراً للعدالة ومبدأ من المبادئ العامة التي لا تتطلب نصاً تشريعياً في مواجهة اللجان التحقيقية التي من المهم أن تكون وظيفتها كشف حقيقة المخالفة أولاً وليس إدانة الموظف ومهمة المحامي المساعدة في ذلك. (راضي، مازن ليلو، 2020، 311).

ونلاحظ بأن النص المذكور أعلاه لا يضمن بطلان إجراءات التحقيق إلا إذا رفضت السلطة التنفيذية طلب الموظف بحضور محاميه أثناء التحقيق، ولذلك لا نستطيع القول بأن الإجراءات باطلة عند غياب المحامي في مرحلة التحقيق، إلا أنه يجوز فيما بعد أن يعتبره موظف الخدمة الجامعية كدفع من الدفعات القانونية أمام محكمة انضباط الموظفين. ولا يجوز للموظف إرسال محاميه أمام لجنة التحقيق نيابة عنه لتدلي به الأقوال والتحقيق مع المحامي نيابة عنه، لأن هذه الحالة تتعارض مع الأحكام المادة (10) من قانون الانضباط بحيث تقوم لجنة التحقيق بالتحقيق مع الموظف المخالف كتابياً. (العجيلي، 2013، 43 و 44).

وأخيراً نرى بأن الاستعانة بمحامٍ تعد من المبادئ الهامة التي جرى القضاء على تطبيقها من دون الحاجة إلى نص يقرها، والقضاء الإداري المصري أوجد مبدأ على هذا الأساس وهو "للمتهم الحق عند سكوت القانون، في توكيل محامٍ عنه أمام مجلس التأديب". حيث إنَّ الخصم، مهما يتمتع بمستوى عالٍ من الثقافة والذكاء، لا يمكن أن يجري الكفاءة التي يتمتع بها المحامي، نظراً لإلمامه بنصوص القانون..

لذلك لا يوجد أي مانع قانوني لموظفي الخدمة الجامعية أن يعتمدوا على محامٍ أثناء التحقيق لكي يدافعوا عن أنفسهم ولأن الموظف ليس خبيراً في القانون وهو في حالة نفسية غير مستقرة ولا يستطيع على علمه الدفاع الكاف لنفسه عند عرضه على لجنة التحقيق، لذلك نقول إن وجود محامٍ أثناء التحقيق يضمن السلامة الحقيقية، والمحام لا يسمح له باستخدام وسائل وأسباب غير مشروعة في التحقيق ولكن، رغم كل هذا، لا يجوز للمحامي أن يقوم بالمرافعة والكلام أمام اللجنة إلا بإذن رئيس اللجنة، وبمعنى آخر يكون دور المحامي إشرافياً، وإبداء التعليقات على الأمور التي تقتضيها مبادئ العدالة وتتعلق بالدفاع عن الموظف.. (حمد أمين، 2013، 74).

الخاتمة:

في ختام بحثنا توصلنا إلى أهم النتائج والتوصيات الآتية:

أولاً: النتائج:-

١- إنَّ عدم تحديد مفهوم الخدمة الجامعية، بحيث إنَّ كل دولة من خلال تشريعاتها التعليمية قد تحدده أو تتركه دون تحديد، أو لعدم وجود تعريف موحد لأعضاء الهيئة التدريسية في أي دولة بحسب التشريعات المطبقة عليها، أدى إلى وجود اختلاف في المصطلحات بين العراق والدول المقارنة. ففي العراق يُطلق مصطلح موظف الخدمة الجامعية على كل موظف يعمل في الجامعة أو في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بينما يُطلق مصطلح عضو هيئة التدريس على هذا الموظف في الدول المقارنة مثل فرنسا ومصر، حيث يكاد يكون لهما نظام مختلف بعض الشيء عن العراق. 2- تحدد تشريعات العراق والدول المقارنة أعضاء هيئة التدريس على سبيل التعداد دون أن تناولهم بالتعريف وحددتهم هم (الأستاذة- الأساتذة المساعدون - المدرسون - المدرسون المساعدون) ومن هم في نفس درجاتهم، ونلاحظ أن مصر أخرجت كل من المدرس المساعد والمعيد من أعضاء هيئة التدريس من تطبيق قانون تنظيم الجامعات المصري رقم 49 لسنة 1972 المعدل عليهم.

3- عدم وجود نظام انضباطي متكامل خاص بموظف الخدمة الجامعية، وهو من أهم المشاكل التي تواجه التعليم العالي والبحث العلمي.

4- إنَّ اتباع النظام الرئاسي لموظفي الخدمة الجامعية في إقليم كردستان والعراق يُعدُّ قاسياً، ولا يحمي الأستاذ الجامعي من تعسف استعمال السلطة، كما يُثقل كاهله بأعباء إضافية، فضلاً عن تأثير النفوذ السياسي الذي يجعل

أساتذة الجامعات طبقات متفاوتة في الحقوق والواجبات المهنية. وهذا النظام له أثر سلبي لعدم تمكنه من إرساء سلوك منظم للأساتذة والأعمال الإدارية في الجامعات.

ثانياً: التوصيات:

1- نوصي المشرع الكوردستاني والعراقي بإعادة النظر في الأطر القانونية والتشريعية الخاصة بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بما يواكب التطورات والتحول التي يشهدها هذا المجال، ولا سيما النصوص المتعلقة بالضمانات الواردة في القوانين التي تمس موظفي الخدمة الجامعية في الجامعات والمؤسسات التابعة للوزارة بشكل مباشر، مثل: قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل، وقانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (40) لسنة 1988 المعدل، وقانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 المعدل.

2- ندعو المشرع الكوردستاني والعراقي إلى ضرورة إيجاد نظام انضباطي متكامل خاص بموظف الخدمة الجامعية، إذ إن قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 المعدل، على الرغم من وجوده، يعتريه الكثير من القصور. وفي حالات كثيرة، يتم الرجوع إلى قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام باعتباره الشريعة العامة للانضباط، مما يولد نوعاً من التششت بين القوانين العامة والخاصة.

ويستند التحقيق الإداري مع موظف الخدمة الجامعية في العراق إلى الشريعة العامة للانضباط، أي قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل، وذلك استناداً إلى المادة (10/أولاً) من القانون سالف الذكر، التي تخول الوزير أو رئيس الدائرة تأليف لجنة تحقيق من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة والكفاءة، على أن يكون أحدهم حاصلاً على شهادة أولية في القانون.

وهذا يختلف عن قوانين الدول المقارنة مثل فرنسا ومصر، التي تشترط أن يكون المحقق من نفس فئة الموظف الذي يُحقق معه أو أعلى منه، لضمان خبرة ودراية أكبر. كما أنه من الناحية الأدبية والأخلاقية لا يصح أن يكون المحقق زميلاً أو أستاذاً للموظف الذي يقوم بالتحقيق معه.

3- ندعو المشرع الكوردستاني والعراقي إلى ضرورة إيجاد نص صريح يلزم بكتابة الاستجواب عند إجراء الاستجواب الذي يقوم به من يملك سلطة استجواب الموظف المخالف، وحق الاستعانة بمحامٍ في مرحلة التحقيق الإداري. إذ إن القانونين المتعلقين بالانضباط العام والخدمة الجامعية لم ينصا صراحة على هذين الضمانين، بينما النص الصريح على هذه الضمانات من شأنه تعزيز الموقف الدفاعي للموظف المخالف المحال للتحقيق الإداري، وهو ما ندعو إلى إدراجه في التشريعات المتعلقة بانضباط موظفي الخدمة الجامعية.

قائمة المصادر والمراجع:

Ander De Laubadere Drot Administratif. 12,ed. parits. L. G.D.G., 1982. p.310

نقلاً عن (الحجامي، أمين رحيم حميد، 2014)، التنظيم القانوني لممارسة الموظف العام الحقوق السياسية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة بابل، كلية القانون، 2014.

أبو العينين، محمد ماهر (2025) المفصل في التأديب في الوظيفة العامة ومجالس التأديب، الكتاب الخامس، دار روائع القانون للنشر والتوزيع، مصر –وسط البلد.

الجبوري، ماهر صالح علاوي (1996)، مبادئ القانون الإداري. المكتبة القانونية، العراق- بغداد.

جمال الدين، سامي (2005)، منازعات الوظيفة العامة والطعون المتصلة بشؤون الموظفين، منشأ المعارف، مصر -الاسكندرية.

الحديثي، شفيق عبد المجيد (1975)، النظام الانضباطي لموظفي الدولة في العراق (دراسة مقارنة)، جامعة -بغداد

- حسب الله، صالح (2014)، الوجيز في المحاكمات التأديبية في الجامعات المصرية، دار العدالة. الحلو، ماجد راغب (1995)، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.
- حمد أمين، سردار ياسين (2013)، التحقيق الانضباطي في مجال الوظيفة العامة، ط1، مطبعة شهاب، إقليم كردستان-أربيل.
- الخفاجي، أحمد (2017)، الحصانة البرلمانية دراسة تطبيقية مقارنة، المركز العربي للنشر والتوزيع، القاهرة.
- الدليمي، هند عبد عناد (2025)، حياد الموظف العام (دراسة مقارنة)، دروب المعرفة للنشر والتوزيع، مصر- الاسكندرية.
- راضي، مازن ليلو (2020)، النظام التأديبي، طبعة الأولى، دار المسلة للطباعة والنشر والتوزيع، العراق-بغداد.
- سليم، رجب عبد الحكيم (2001)، موسوعة تنظيم الجامعات المصري رقم 49 لسنة 1972 المعدل، وقانون إعادة تنظيم الأزهر رقم (103) لسنة 1961 وقانون المؤسسات العلمية رقم (69) لسنة 1973، وقانون الجامعات الخاصة رقم (101) لسنة 1992، ط1.
- طالب، مصدق عادل (2012)، الوسيط في الخدمة الجامعية، المكتبة السنهوري، ط1.
- الطباخ، شريف أحمد (2019)، تأديب الموظف العام والدفوع التأديبية، الطبعة الأولى، دار مصر للنشر والتوزيع- القاهرة.
- الطماوي، سليمان محمد (1987)، القضاء الإداري، الكتاب الثالث في قضاء التأديب (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي، القاهرة.
- عبد العال، ثروت (1995)، إجراءات المساءلة التأديبية وضمmanاتها لأعضاء هيئة التدريس، دار النشر والتوزيع، جامعة أسيوط- أسيوط.
- عبد المتعال، علاء (2004)، الحصانة في ميزان المشروعية مصر، دار النهضة العربية.
- عبدول، عبدالقادر صلاح (2021)، دعوى الإلغاء، مطبعة يادگار، السليمانية-إقليم كردستان -العراق، ينظر إلى قرار رقم (1/ الهيئة الانضباطية / 2018 في 2018/3/13.
- عبدول، عبدالقادر صلاح (2025)، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل. السليمانية-إقليم كردستان، مطبعة يادگار، الطبعة الخامسة.
- العجيلي، لفته هامل (2013)، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، إجراءات وضمmanاته وحججته، ط1، بغداد.
- عفيفي والجاسر، مصطفى، بدرية. (1982) السلطة التأديبية بين الفاعلية والضمman-القاهرة.
- عفيفي، أيمن فتحي محمد محمد (2016)، المستحدث في التأديب، دراسة نقدية لأحكام تأديب الموظف العام وفقاً لقانون الخدمة المدنية (81) لسنة 2016، الكتاب الثاني.
- الغوري، احمد عودة (1995)، ضمانات التأديب الرئاسية في ظل نظام الخدمة المدنية الاردني رقم (1) لسنة 1988، دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة مؤتة، المجلد العاشر، عدد(1) آذار.
- غيلان العبودي، عثمان سلمان (2023)، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل.
- محارب، علي جمعة (2004)، التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة في الأنظمة العراقية والمصري والفرنسي والإنجليزي، مكتبة دار الثقافة -عمان.
- محمد الجميلي، رعد جاسم (2025)، ضمانات التحقيق الإداري ومبدأ المشروعية (دراسة مقارنة)، دروب المعرفة للنشر والتوزيع، الاسكندرية-مصر.
- المعيني، أحمد عبد الكريم (2011)، التحقيق الإداري والضمانات التي كفلها القانون عند فرض العقوبة، بحث منشور في مجلة التشريع والقضاء العراقي، السنة الثالثة، العدد الثالث (تموز، آب، ايلول).
- المنجي، إبراهيم (2005)، إلغاء الجزاء التأديبي، منشأة المعارف، الطبعة الأولى- الإسكندرية.
- مهدي، غازي فيصل (2001)، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (14) لسنة 1991، مطبعة العزة، بغداد.
- مهدي، غازي فيصل (بدون سنة صنع)، شرح أحكام قانون الخدمة الجامعية رقم (125) السنة 1979 المعدل الملغي، مطبعة او فست ابن الهيثم.

- ياسين، لمياء شاكر أحمد (2022)، النظام التأديبي لموظف الخدمة الجامعية، دراسة مقارنة، المركز الأكاديمي للنشر وإبراهيم، هيثم خليل (2024)، المخالفة الانضباطية والتحقيق الانضباطي وإجراءاته. بحث منشور في مجلة الدراسات المستدامة، السنة (6)، المجلد (6)، العدد (2)، ملحق (2)، حزيران.
- الجبوري والمرجي، ماجد نجم عيدان، أحمد خورشيد (2011)، الآثار القانونية للشكر والتقدير على موظف الخدمة الجامعية. بحث منشور في مجلة جامعة كركوك، المجلد 6، العدد 1.
- الجنابي، عبدالرزاق شنين (2009)، تقويم أداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي، بحث منشور في مؤتمر الجودة في الكوفة، تشرين الثاني.
- الرشيدي، عبدالله حباب (2020)، الضمانات التأديبية للموظف العام (دراسة تحليلية تطبيقية على دولة الكويت)، بحث منشور في مجلة الحقوق، العدد 2.
- محمد، شهلاء سليمان، (2023)، اطروحة دكتوراه منشورة في مجلة كلية الحقوق-جامعة النهرين، المجلد (25) عدد (2).
- الشحات، محمد محمود (1995)، الاطار القانوني لإطاعة أمر الرئيس في الوظيفة العامة، اطروحة دكتوراه مقدمة إلى الأكاديمية الشرطة في مصر.
- الصغير وآخرون، أحمد حسين، عماد وهبة، مروة محمد (2021)، مقومات الحصانة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات في ضوء التشريع المصري. مجلة شباب الباحثين، كلية التربية، جامعة سوهاج، عدد 9، أكتوبر.
- عبد الحميد البدرى، احمد طلال (2019)، استراتيجية حوكمة التشريعات الإدارية في العراق، دراسة مقارنة، اطروحة دكتوراه، كلية القانون- جامعة بغداد.
- لطيف، ضياء حسين (2013)، حق الدفاع في الدعوى الانضباطية دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في كلية الحقوق – جامعة النهرين - العراق.
- عبدالهادي، ماهر، 1986، الشرعية الاجرائية في التأديب، ط ٢، دار الفكر العربي، القاهرة-مصر.
- ياقوت، لواء محمد ماجد، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية والعمل الخاص.
- العتوم، منصور إبراهيم، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، ط 1، مطبعة الشرق عمان شارع المحطة، دون سنة طبع.
- جمهورية العراق (1951)، قانون الخدمة التعليمية رقم (21) لسنة 1951 (الملغى)، الوقائع العراقية، العدد 2958، بتاريخ 4 نوفمبر 1951.
- جمهورية العراق (1988)، قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق رقم (40) لسنة 1988-بغداد، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- جمهورية العراق (1991)، قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 (معدل)-بغداد، وزارة العدل.
- جمهورية العراق (2008)، القانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008، جريدة الوقائع العراقية، العدد (4074)، 12 أيار 2008.
- الجمهورية الفرنسية (1984)، القانون رقم (52-84) الصادر بتاريخ 26 يناير 1984، المتعلق بالتعليم العالي-باريس، الجريدة الرسمية للجمهورية الفرنسية.
- الجمهورية الفرنسية (1990)، القانون رقم (90-578) الصادر بتاريخ 4 يوليو 1990-باريس، الجريدة الرسمية للجمهورية الفرنسية.
- جمهورية مصر العربية (1951)، قانون موظفي الدولة المصرية رقم (210) لسنة 1951 (الملغى)-القاهرة.
- جمهورية مصر العربية (1972)، قانون تنظيم الجامعات رقم (49) لسنة 1972 (معدل)-القاهرة، وزارة التعليم العالي.
- جمهورية مصر العربية (2016)، قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016- القاهرة.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (1963)، قانون جامعة بغداد رقم (51) لسنة 1963-بغداد.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2002)، تعليمات هيكل عمل الباحث في مراكز البحث العلمي (الوثيقة رقم 148 لسنة 2002)، بغداد.
- مجلس قيادة الثورة (1975)، القرار رقم 779 لسنة 1975- بغداد.

قرار مجلس الانضباط القديم في العراق (محكمة القضاء الموظفين حالياً) المرقم (161) في 1973/7/21 المنشور في مجلة العدالة، العدد (1975، 507).

قرار الهيئة العامة لمجلس شورى لإقليم كردستان-العراق، رد قرار لهيئة انضباط موظفي إقليم في دعوى (٤٢/انضباط/٢٠١٢) في 12/1/٢٠١٢.

حكم محكمة قضاء الموظفين رقم ٨٥٨ / ٢٠١٧ في ١١ / ٥ / ٢٠١٧ في الدعوى رقم ٣٦٤ / ج / ٢٠١٢ غير منشور.

قرار المحكمة الإدارية العليا في مصر بإلغاء قرار مجلس التأديب الطعين الصادر بتاريخ (2018/2/12) أشار اليه: (أبو العينين، 2025، الكتاب الخامس، 377 و378).

حكم قضاء الإداري المصري في الطعن رقم (١٣٦٣٦) لسنة ٣٤ ق عليا جلسة 1989/6/17، أشار اليه. (أمين، محمد سليم، ٢٠١٤م، ٣٢٦).

قرار مجلس الدولة في هذه القضية التي وقعت سنة (2023) في جامعة باريس ساكلاي بإلغاء قرار المطون بحكم المرقم في (CN,462104n2023/3/3).

قرار المحكمة الإدارية العليا في العراق رقم (2019/142) في دعوى (2074 قضاء موظفين / تمييز/ 2018) في (2019/2/14)، أشار اليه (راضي، 2020، 288 و289).