

فصل المعلم وعزله في التشريع العراقي

أ. د. وليد مرزهر حمزهر المخزومي الباحث: سرمد مكى كامل
كلية القانون - جامعة بغداد

الكلمات المفتاحية: المعلم. العقوبات الانضباطية. الفصل. العزل

الملخص:

تعد عقوبتي الفصل والعزل من العقوبات الانضباطية الخطيرة على مركز المعلم القانوني كونها تؤدي الى انتهاء الرابطة الوظيفية سواء كان ذلك الانهاء بصورة مؤقتة كما في عقوبة الفصل او بصورة دائمية كعقوبة العزل لذا فكان لا بد من المشرع من الإفصاح وبصورة صريحة عن الحالات التي توجب فرض هذه العقوبة والمخالفات التي فيما لو ارتكها المعلم فإنه تؤدي بها الى فرض احدى هاتين العقوبتين عليه، ولحساسية الوظائف التي يؤديها المعلم دون سائر الموظفين واختلاف طبيعتها كواجب كتمان الأسئلة الامتحانية وواجب النزاهة في إدارة الامتحانات المدرسية وواجب المحافظة على النظام العام داخل القاعات الدراسية، بالتالي فمن الممكن تطبيق تلك العقوبات الانضباطية عليه فيما لو اخل بواجباته الوظيفية، لذا يتعين على الإدارة توخي الدقة اللازمة واتخاذ الإجراءات التي عينها القانون في عملية فرض هذا النوع من العقوبات لما له من اثر على مرفق التربية ككل وتوفير كافة الضمانات القانونية التي تكفل للمعلم الحق بالتظلم و الطعن من هذه العقوبات .

المقدمة:

لا يخفى علينا حجم الدور الكبير والرئيسي الذي يلعبه المعلم في مجال المرفق التعليمي ومساهمته الأساسية في دفع عجلة التعليم والتطور في أي دولة الى الامام، بالتالي فإن فئة المعلمين او المدرسين هي من الفئات الأساسية في مرفق التربية، فأخطاء الصادرة منه والجرائم التي يرتكها سواء جراء وظيفته او خارجها لها وقع كبير على موقفه الوظيفي ولها تأثير كبير على حياته الوظيفية قد تصل الى ابعاده من الوظيفية التعليمية اما بصورة مؤقتة من خلال عقوبة الفصل او بصورة دائمية او

نهائية من خلال عقوبة العزل، ولقد اتجه المشرع الى ادراج مثل هكذا عقوبات لوضع حد لتكرار الجرائم الانضباطية التي تصدر من قبل المعلمين ولخصوصية بعض الواجبات الملقاة على عاتق المعلمين فأن كل من عقوبتي الفصل والعزل من الممكن ان تفرض على المعلمين اذا تم مخالفة تلك الواجبات التي قد تكون بالنسبة لغيرهم لا تشكل مخالفة انضباطية او جريمة جنائية تستتبعها عقوبة انضباطية وذلك لان المشرع العراقي قد اضاف نوعاً من الحماية للمصلحة التربوية بالشكل الذي جعل من الاضرار بها من الممكن ان يؤدي الى انتهاء علاقة المعلم بالوظيفة وابعاده عنها، ولتأثير هذه العقوبات ولخطورة فرضها على المعلم لكون انزالها بحقه يؤدي الى فقدان المعلم لمهنته ووظيفته من جهة وكذلك فقدان المؤسسة التربوية لأحد أركانها من جهة أخرى مما قد يسبب ارباكاً في العمل وذلك لعلاقة المعلم المباشرة بمستقبل التلاميذ او الطلبة اذ ان عزل المعلم او فصله قد يؤدي الى توقف التعليم في المدارس اذ ان الركيزة الأساسية للمدرسة هي المعلم وبغيابه يغيب التعليم وينحدر مستواه كما وقد تلاقي تلك المؤسسة صعوبة في إيجاد البديل المناسب لذلك المعلم ولذلك بسبب مجموعة الإجراءات الروتينية التي تصاحب تعيين المعلمين، لذا فأنا إجراءات فصل المعلم وعزله تصاحبها مجموعة تحديات تواجه الإدارة فلا بد لها من دراسة تلك الإجراءات بصورة دقيقة وتلافي المعوقات التي تنتج عن تطبيق تلك العقوبات ولغرض التعرف عن تلك العقوبات والأسباب التي تؤدي الى فرضها والإجراءات الواجب على الإدارة اتخاذها عند ايقاعها بحق المعلمين والضمانات المقررة للمعلم عند فرض هذا النوع من العقوبات عليها.

المطلب الأول: مفهوم فصل المعلم وعزله:

تسمى هذه العقوبات المنهية للرابطة الوظيفية ⁽¹⁾ اذ هنالك العديد من العقوبات التي لا تؤثر على المزايا المالية للمعلم فحسب وانما تؤدي فقدان المعلم لمركزه القانوني داخل المؤسسات التربوية سواء بصورة دائمة او مؤقتة، لذا فعقوبتي الفصل والعزل هي من العقوبات التي لها اثر كبير على استمرار المعلم في وظيفته من عدمه وانزالها بحقه يحتاج الى اتيانه ببعض الأفعال الخطيرة او ارتكابه جرائم جنائية تجعل استمراره بالوظيفة مضراً بالمرفق التربوي، كما ان هذه العقوبات توقع بحق من ارتكب المخالفات فقط ولا تتعداه الى غيره ⁽²⁾، فلا بد من التعرف على مفاهيم تلك العقوبات ومعنى كل منها على بصورة مستقلة ومن خلال ما يلي :

أولاً : مفهوم عقوبة الفصل

يراد بمصطلح الفصل لغةً: بأنه فصل يفصلُ فصلاً أي فصل الشيء، عزله ونحاه، فصل العامل من عمله، او فصل الرجل عن البلد الذي خرج منه⁽³⁾.

اما التعريف التشريعي للفصل فيراد بالفصل بموجب قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام هو اقضاء الموظف مؤقتاً عن وظيفته ولا يمنع هذا الاقضاء من اعادته الى الوظيفة المفصول منها،

ويلاحظ عند استقراء تعريف الفصل في المادة 11/اولاً من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 69 لسنة 1936 (الملغي) انها تضمنت عبارة (يجوز توظيفه بعد انقضاءها)⁽⁴⁾

أي ان الإدارة غير ملزمة بأعادة المعلم المفصول الى وظيفته بعد انقضاء مدة الفصل بل يجوز لها ذلك أي ان عودة الموظف الى وظيفته في النص المذكور جاءت بصيغة الجواز لا الوجوب⁽⁵⁾

وجاء في قرار مجلس الانضباط العام رقم 62/75 في 1962/9/1 هذا المعنى حيث ورد فيه (.... طالب المدعي دائرته باعادته إلى وظيفته بحجة ان الفصل قد انتهى واصبح امر عودته إلى وظيفته وجوباً وحيث ان الفقرة ب من المادة ٢٧ من قانون انضباط موظفي الدولة قد نصت على الفصل دون ان تلزم الدائرة باعادة المفصول وحيث ان اعادة المفصول إلى وظيفته أمر يعود إلى الدائرة بعد تحقق المصلحة العامة لذا يكون طلب بالغاء امر فصله واعادته إلى وظيفته... لا يستند إلى القانون فقرر رد الدعوى...)⁽⁶⁾

الا انه عند استقراء مضمون الفصل في قانون الانضباط الحالي نجد ان العبارة السالف ذكرها قد حذفت وكذلك نجد ان المشرع قيد الفصل بمدة معينة من الزمن وبحالات معينة وتطرق لموضوع الرواتب التي صرفت للمعلم بالتالي فنجد ان امر عودة الموظف انقضاء مدة فصله امر حتمي ووجوبي وفق قانون الانضباط النافذ لأن الإدارة فيما اذا رأت ان امربه بقاءه او عودته الى الوظيفة يضر بالمصلحة بأمكانها اللجوء الى عزله من الوظيفة والتي تعني تنحية الموظف نهائياً عن الوظيفة والذي سنبحثه لاحقاً دون الحاجة الى فصله مدة معينة .

ثانياً : مفهوم عقوبة العزل: يراد بمفهوم مصطلح العزل لغةً : عزل الشيء يعزله عزلاً وعزله فأعزل وانعزل وتعزل ونحاه جانباً ، وعزله عن العمل أي نحاه فعزل ، والاعزل الرجل المنفرد المنقطع⁽⁷⁾.

اما التعريف التشريعي للعزل فقد نصت المادة 8/ثامنا من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل على (يكون العزل بتنحية الموظف عن الوظيفة نهائياً ولا تجوز إعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي وذلك بقرار مسبب من الوزير...)⁽⁸⁾

اما مفهوم العزل فقهاً فيعرف بأنه اقضاء الموظف العام من قبل السلطة الإدارية التي يتبعها وحل رابطة الوظيفة كجزء له نتيجة اخلاله بالواجبات الوظيفية فهو يفرق بذلك عن صور انتهاء خدمة الموظف الأخرى كألغاء الوظيفة او الاستقالة او الإحالة الى التقاعد لبلوغ السن القانونية⁽⁹⁾.

او انه عقوبة إدارية تؤدي الى تنحية الموظف العام عن وظيفته بصورة نهائية بحيث لا يجوز إعادة استخدامه في الوظائف الحكومية⁽¹⁰⁾.

فعزل المعلم هو تنحية المعلم عن وظيفته واحلال ارتباطه بها بحيث يصبح لا علاقه له بها وتعد من اقصى العقوبات الانضباطية التي شرعها المشرع.

وقد اختلف الفقه في تأييد هذه العقوبة ويرى فيها وسيلة لتطهير الأجهزة الإدارية من الموظفين الفاسدين من خلا عزل الموظفين الذين لا يصلحون لتقلد الوظيفة العمومية ومنهم من وجه النقد لها على اعتبارها عقوبة غير إنسانية تستهدف مصادرة حق العمل وحق تولي الوظائف العامة مجدداً⁽¹¹⁾، كما وتجدر الإشارة الى الإدارة في حال قيامها بفرض العقوبة العزل فأنها لم تصدر حق الموظف في العمل كون الفرص تبقى متاحة امامه في القطاع الخاص للعمل فيها.

حيث ان عقوبة العزل تأتي تشديداً لعقوبة الفصل التي استحقها المعلم بسبب فعله لكونه سبق وان تمت معاقبته بعقوبة الفصل عن الفعل الأول لكنها لم تردعه عن الفعل فاستحق على فعله الثاني عقوبة العزل لكونه لم يعد يصلحه للخدمة الوظيفية⁽¹²⁾، أي ان عقوبة الفصل التي فرضت على المعلم جراء ارتكابه لفعل يستحقها على اثره تكون بمثابة تنبيه الموظف بأنه فيما لو عاد وكرر نفس الفعل الذي استحق عليه عقوبة الفصل سيعزل من الوظيفة مباشرة دون فصله ثانية فيما ان قانون انضباط موظفي الدولة كان قد قرر عزله فيما اذا ارتكب فعلاً يستحق عليه عقوبة الفصل وتبين انه سبق وان تم معاقبته بعقوبة الفصل وتمت إعادته للوظيفة فيصار الى عزله مباشرة.

ومن خلال ما تم بيانه يلاحظ ان هذه العقوبات من العقوبات ذات الأثر الجسيم على المعلم ومستقبله في الحياة الوظيفية، اذ ان منها ما تجعل استمراره

بالوظيفة على المحك وتؤدي الى ابعاده عن الوظيفة لفترة معينة ومن ثم العودة الى وظيفته كجزء لمخالفات قام بأرتكابها وهي عقوبة الفصل الا ان هذه العقوبة قد تلقي بظلالها على مردود المعلم العلمي ومهاراته في التعليم ، حيث ان بقاءه خارج وظيفته خلال مدة الفصل يفقده جزء من خبرته او انه وبسبب ابعاده عن الوظيفة لا يواكب التشريعات والتعليمات الجديد في مجال العمل الوظيفي ، ومنها ما تنهي ذلك الاستمرار بالوظيفة بصورة نهائية ولا يمكن له العودة الى وظيفته مرة أخرى ولا لأي وظيفة أخرى في القطاع الحكومي وهي عقوبة العزل ، بالتالي فأن كلا العقوبتين تعد من العقوبات المنهية للوظيفة لو كانت احدها بصورة مؤقتة والأخرى بصورة دائمية كما ان كلا العقوبتين أسبابها محددة على سبيل الحصر ، اذا عين المشرع حالات معينة لأقياع هذه العقوبات بحق المعلمين فلا يمكن للإدارة الخروج عن تلك الحالات

المطلب الثاني: أسباب فصل المعلم وعزله

هنالك مجموعة من الشروط او الأسباب التي اوجب المشرع العراقي توافرها لغرض فرض كل من عقوبتي الفصل والعزل بأعتبار ان تلك العقوبات تؤثر على مستقبل المعلم الوظيفي ولها علاقة ماسة بموقفه الوظيفي داخل المؤسسة التربوية فلا بد من توفر تلك احدى الحالات التي نص عليها قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل ، وسبب وضع هذه الحالات او الشروط هو لتوفير الضمانات الكافية للمعلم ولغرض منع الإدارات من التعسف في استعمال سلطتها في فرض كل من عقوبتي الفصل والعزل كوسيلة للانتقام والتشفي بالمعلم وسنحاول التعرف على هذه الاسباب من خلال ما يلي :

أولاً : أسباب فرض عقوبة الفصل

قد نص المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام في المادة 8/ سابعا منه ان الية فرض عقوبة الفصل والحالات التي يتم بها تطبيق هذه العقوبة وتحديد الأثر المترتب على فرضها :⁽¹³⁾

1- اذا عوقب الموظف باثنتين من العقوبات التالية او باحداها لمرة واحدة وارتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الاولى فعلا يستوجب معاقبته باحداها، يتم فصله مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات: التوبيخ - انقاص الراتب - تنزيل الدرجة .

أي انه في حال قيام المعلم بفعل يستحق عليه عقوبة من احدى العقوبات المذكورة في اعلاه وتبين انه معاقب بها سابقا ولمرتين خلال خمس سنوات او تبين انه معاقب بعقوبتين من العقوبات المذكورة، فالأدارة هنا ملزمة بعقوبة الفصل ، ولا يجوز لها معاقبته بنفس جنس العقوبات المذكورة للمرة الثالثة فالخيار الوحيد للأدارة هنا فرض العقوبة حصراً وبعبارة أخرى فأن عقوبة الفصل تفرض في هذه الحالة بحكم القانون بمجرد معاقبة المعلم بأثنين من العقوبات المذكورة او احدهما لمرتين⁽¹⁴⁾

2- اذا حكم عليه بالحبس او السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتبارا من تاريخ صدور الحكم عليه . وتعتبر مدة موقوفيته من ضمن مدة الفصل ولا تسترد منه انصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد ، ويعتبر مفصولاً من الوظيفة مدة بقائه في السجن

3- جاء قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم 997 لسنة 1978 ما يلي (ثالثا - 1 - يعتبر المحكوم عليه من العاملين في الدولة أو القطاع الاشتراكي موظفاً كان أم عاملاً مفصولاً من الخدمة العامة خلال مدة بقائه في السجن)⁽¹⁵⁾

وبالرجوع الى قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) السالف ذكره يلاحظ ان المشرع جعل مدة الفصل بقدر مدة بقاء الموظف في السجن مع عدم تحديد الجريمة التي يترتب على اثرها فصل الموظف مما يعني انه يشمل جميع أنواع الجرائم (جنايات وجنح ومخالفات) ويلاحظ ايضاً ان المشرع وفق القرار المذكور لم يضع حد ادنى لهذه العقوبة لغرض ترتيب الأثر عليها وخاصة في الحالات التي يكون فيها الحبس بسيطاً من تصل مدته الى (24 ساعة) فقط⁽¹⁶⁾

مما يعني ان المعلم في حال ارتكب مخالفة وحكم عليه على اثرها بيوم واحد سجن او عدة أيام سيفصل من الوظيفة لهذه المدة القصيرة وهذا الاجراء يراه البعض شديداً ولا يتلائم مع بساطة الجرائم المعاقب عليها بتلك العقوبة كما انها ستكون سابقة خطيرة تجعل ارتكاب المعلم عند عودته لوظيفته احد الأفعال التي تستوجب فصله فإنه سيعزل بقوة القانون ووفقا للمادة (8/ثامنا/ج) بالإضافة الى ان ذلك لا ينسجم مع المصلحة العامة ولا مصلحة المعلم ؛

حيث ان عودة المعلم الى وظيفته تتطلب مجموعة من الإجراءات منها اصدار قرار بأعادة تعيينه وقد يستغرق ذلك فترة زمنية قد يكون خلالها كل من المعلم والإدارة بحاجة الى الآخر⁽¹⁷⁾

ثانيا: أسباب فرض عقوبة العزل

هنالك مجموعة من الشروط او الاسباب الواجب توفرها عند فرض عقوبة العزل فالقانون لم يغفل عن ذلك فقد قيد عزل الموظف بحالات تم حصرها وهي كالآتي: ⁽¹⁸⁾

1- اذا ثبت ارتكابه فعلا خطيرا يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضرا بالمصلحة العامة ان ارتكاب المعلم للأفعال الخطيرة يشير الى عدم كفاءته لشغل الوظيفة، فأمتلاك المعلم للكفاءة هو امر يجب ان تعبر الإدارة له أهمية خاصة ولا تحيد عنه فيما اذا ارادت ضمان حسن سير المرفق الذي تديره وتحقيق أهدافه ⁽¹⁹⁾ ويلاحظ ان المشرع قد اعطى وصفاً دقيقاً للحالتين الثانية والثالثة الا انه اغفل عن ذلك في الأولى وترك امر تقديرها للجنة التحقيقية فليس من المنطق انه بمجرد توصيه من اللجنة التحقيقية يتم عزل الموظف بموافقة الوزير باعتبار الموظف قد ارتكب فعلا خطيراً يجعل بقاءه مضراً بالمصلحة العامة ؛ اذ كيف يتم تحديد هذا الفعل الخطير ؟ وهل تحديد ذلك يكون خاضع لأحكام قانون العقوبات ؟ واذا كان كذلك هل بإمكان اللجنة التحقيقية التحقيق في مخالفة من اختصاص المحاكم الجنائية ؟

وكيف يمكن للجنة التحقيقية بمثل عقوبة العزل وصف المخالفة بالفعل الخطير دون ان يتم ذلك من قبل سلطة مختصة الا وهي القضاء ⁽²⁰⁾ فلم يحدد المشرع الفعل الخطر الذي يضر بالمصلحة العامة والضوابط التي يعتمدها في مسألة تحديد الخطورة وحجم تلك الخطورة ومقدار الضرر الذي ينتج عن ذلك الفعل الخطير ؛ بالتالي فأن فرض عقوبة العزل يكون بموجب توصية صادرة من لجنة تحقيقية مشكلة وفقاً للضوابط القانونية ؛ اذا يلاحظ هنا توسيع سلطة الإدارة في فرض عقوبة العزل ⁽²¹⁾.

فليس من المنطقي تخويل صلاحية قاضي التحقيق الى لجنة إدارية حيث ان ارتكاب الفعل الخطير الموجب لعقوبة العزل يعد مسألة تقدير وقائع لا بد من خضوعها لتقدير القضاء وإجراءات التحقيق القضائية والتي تكمن أهميتها في اثبات التهم التي تمس سمعة الوظيفة وتؤدي الى اخلال ثقة الجمهور بها ⁽²²⁾ الا ان هنالك من يرى ان تقدير ذلك يخضع لسلطة الإدارة التقديرية اذ يعد امر تقديري يختلف من قضية لأخرى فللإدارة تقدير خطورة الأفعال التي يأتيها الموظف العام وتبرر عزله من الوظيفية على ان يخضع هذا التقدير للرقابة القضائية ⁽²³⁾.

ونحن نؤيد هذا الرأي لكون عقوبة العزل تؤدي الى انقطاع رابطة المعلم بالوظيفة فلا بد من اتباع كافة الوسائل والأساليب التي تضمن عدالة وشفافية فرضها على المعلم ، فعقوبة العزل تعد من العقوبات المنهية للرابطة الوظيفية والانهاء هذا يعد من القرارات الصارمة التي تتخذها الإدارة بحق المعلم فلا بد ان يكون مبنياً على أسباب خطيرة تجعل بقاء هذا المعلم على رأس وظيفته خطراً على الوظيفة نفسها ومن ثم تخضع للرقابة القضائية

2- اذا حكم عليه عن جنائية ناشئة عن وظيفته او ارتكبها بصفته الرسمية .

أي ان يرتكب الموظف جريمة وفق احكام المادة 25 من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل ⁽²⁴⁾ ، وكذلك يعزل الموظف حين يرتكب جريمة بصفته الرسمية فالحكم على الموظف في جريمة ما بعقوبات معينة يقرر عدم صلاحية الموظف للوظيفة فتلجأ الإدارة في هذه الحالة الى عزله حفاظاً على كرامة الوظيفة العامة ورعاية الصالح العام ⁽²⁵⁾

وجاء في قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم 18 لسنة 1993 بفقرته الأولى بالنص على ما يلي (الحكم بالعقوبة في جرائم الرشوة او الاختلاس او السرقة يستتبعه بحكم القانون عزل الموظف من الخدمة وعدم جواز اعاده تعيينه في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي) ⁽²⁶⁾ ، ويلاحظ ان هذا القرار جاء تأكيداً على ما ورد في قانون انضباط موظفي الدولة بخصوص عقوبة العزل واقراً بعقوبة عزل الموظف بحكم القانون كعقوبة تبعية بمجرد الحكم عليه بحكم قضائي بات بعقوبة من العقوبات الجزائية عن جرائم (الرشوة والاختلاس والسرقة) مع عدم جواز إعادة تعيينه في الوظائف العامة ⁽²⁷⁾

ولم يأخذ المشرع العراقي بطبيعة الحكم الجنائي الصادرة على اثره عقوبة العزل فيما اذا كان هنالك عذر او ظرف قضائي مخفف او قد يكون الحكم الجنائي بموجب ظرف قضائي مشدد فكل ذلك لا يؤثر على فرض عقوبة العزل لكون المشرع لم يتطرق الى ذلك ولم يميز بخصوصه ⁽²⁸⁾

اما اذا كانت الجريمة المعاقب عليها المعلم مخالفة او جنحة فلا يعزل من الوظيفة شرط ان لا تكون من الجرائم الماسة بالشرف اذ تعد هذه الجرائم مانعاً من موانع التعيين المنصوص عليها في المادة 7/ رابعاً من قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل ⁽²⁹⁾

ومن ابرز الجرائم التي يختص بها المعلم دون غيره من الموظفين والتي قد يستحق على اثرها عقوبة العزل من الوظيفة هي جرائم الغش وتسريب الأسئلة الامتحانية والتلاعب في السجلات والدفاتر الامتحانية وهذا ما جاء به قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم 132 لسنة 1996⁽³⁰⁾

حيث الزم نظام الامتحانات العامة رقم 18 لسنة 1987 أعضاء اللجنة الدائمة للامتحانات العامة التي يرأسها وكيل وزير التربية ومجموعة من الأعضاء بضرورة كتمان أسئلة الامتحانات العامة وجعل جميع أعضاءها مسؤولين بالتضامن عن هذا الكتمان⁽³¹⁾

لذا فالأسئلة الامتحانية تعد من الاسرار الوظيفية الواجبة الكتمان والمحرم افشاءها من قبل الموظف بنص القانون اذ يكون الموظف على اطلاع عليها بحكم مركزه الوظيفي او من خلال ممارسته لمهامه في هذا الخصوص⁽³²⁾ وان ارتكاب أي مخالفة لواجب المحافظة على حسن سير الامتحانات فبالإمكان اثارة المسؤولية الانضباطية امام اللجان التحقيقية المشكلة وفق قانون انضباط موظفي الدولة ويستتبع ذلك فرض احدى العقوبات الانضباطية التي تصل الى حد الفصل والعزل من الخدمة⁽³³⁾

فالادارة في بعض الأحيان تكون ملزمة بشأن إيقاع عقوبة العزل بحق المعلمين ولا تملك السلطة التقديرية بشأن تقريرها من عدمه لكون ويبرز انعدام تلك السلطة في هذه الجرائم الامتحانية اذ انه في حال حكم على المعلم وفق الجرائم الامتحانية بحكم تزيد مدته عن خمس سنوات فأننا هنا نكون امام عزل وجوبي والإدارة ملزمة بأيقاعه ، لذا ولما كان ذلك العزل وجوبياً فأننا نرى بعدم الحاجة الى تشكيل لجنة تحقيقية بحقه لأن نتيجة التحقيق وتوصياته معروفة قبل البدء به ، بالتالي فالعزل هذه الحالة وبالرغم من تأثيره على موقف المعلم الوظيفي الا انه يكون اجراء اداري تتخذه الإدارة كعقوبة انضباطية تكميلية للعقوبة الجنائية الاصلية

3- اذا عوقب بالفصل ثم اعيد توظيفه فارتكب فعلا يستوجب الفصل مرة أخرى

اذ عد المشرع تكرار فصل الموظف لأكثر من مرة قرينه تثبت عدم صلاحية الموظف للأعمال الوظيفية كونه ارتكب أخطاء دفعت الإدارة الى فرض عقوبة الفصل عليه وعند عودته ارتكب أخطاء وافعال خطيرة تبرر للأدارة فرض عقوبة

الفصل مرة أخرى فالمشرع هنا أتاح للأدارة ان تقرر عزله من الوظيفة لعدم
صلاحيته للعمل⁽³⁴⁾

كما ان علاقة المعلم بالإدارة لا تتأثر جراء صدور حكم جزائي بتبرئته من التهم او
عدم مسؤوليته حتى لو تمت المساءلة التأديبية ؛ حيث ان عزل الموظف لا يتوقف
على صدور حكم قضائي بات أي ان العزل من الممكن ان يتقرر كعقوبة اصلية او
تبعية⁽³⁵⁾

المطلب الثالث: إجراءات فصل المعلم وعزله

من خلال استقراء نصوص قانون انضباط موظفي الدولة ان المشرع لم يغفل
عن بيان الإجراءات الواجب على السلطة الإدارية اتخاذها فيما اذا رأت ان معلم ما
يستحق عقوبة انضباطية معينة ، وخاصة ان بحثنا يدور حول عقوبتين من النوع
الخطير والقاسي على الموظف بالتالي فلا بد من وجود إجراءات محددة بصورة
دقيقة منعاً للأجتهادات الشخصية بمثل هكذا نوع من العقوبات ، وخاصة ان هاتين
العقوبتين لهن خصوصية معينة اذ ان القانون أتاح للإدارة فرض هذه النوعين من
العقوبات في حالات معينة حددها تحديداً نافياً للجهالة بالرغم من ان هذه الحالات
تعتبرها بعض العمومية الا انه لم يفعل ذلك في باقي العقوبات ، وسنحاول التعرف
علن نوعية هذه الإجراءات من خلال ما يلي :

أولاً : تشكيل اللجان التحقيقية

هنالك العديد من الإجراءات التي حددها قانون انضباط موظفي الدولة
لفرض عقوبة الفصل على المعلم وذلك لخطورة هذه العقوبة ولكون الإدارة يجب
ان تتوخى الحذر في فرضها

اذ ان هنالك مجموعة الإجراءات التقليدية التي تتمثل في توجيه الاتهام
للمعلم او رفع شكوى عليه الى السلطة المختصة التي يتبعها المعلم وكذلك حالته
الى التحقيق الإداري ، والتحقيق الإداري هو اجراء تمهيدي يستهدف كشف العلاقة
بين المتهم والتهم التي تنسب اليه⁽³⁶⁾

بالتالي يستهدف التحقيق الى الوصول الى الحقيقة والوقوف على المخالفة
الانضباطية التي ارتكها المعلم والتأكد من صحة الاتهامات المنسوبة اليه وفرض
عقوبة الفصل عليه كونها من العقوبات،

وتشكل إجراءات فرض العقوبة الانضباطية والرقابة عليها من اهم
الضمانات حيث ان اتجه المشرع في قانون انضباط موظفي الدولة نحو تبسيط

الإجراءات حيث جاء في الأسباب الموجبة لهذا القانون انه تم تشريعه (لغرض تبسيط الاجراءات الانضباطية وسرعة الحسم ولمنع الوزراء ورؤساء الدوائر الصلاحيات اللازمة لفرض العقوبات المقررة لضمان تسيير اجهزة الدولة وفق متطلبات تنفيذ المهام الموكلة اليها بموجب خطط ومناهج الدولة والقطاع الاشتراكي ولأجل توحيد العقوبات واثارها وشمولها غالبية موظفي الدولة)⁽³⁷⁾

أي ان المشرع في هذا القانون قد غلب اعتبارات الفاعلية المطلوبة للإدارة على اعتبارات الضمان المطلوبة للموظفين الا ان هنالك من يرى ان الميل الكبير الى تحقيق الفاعلية لا يحقق دائما مصلحة المرفق العام وسيهر بأنتظام وانما من يحقق هذا الهدف هو اجراء موازنة بين اعتبارات الفاعلية ومتطلبات الضمان⁽³⁸⁾

وقد نصت المادة 10 من قانون انضباط موظفي الدولة على الإجراءات الواجبة الاتباع عند تشكيل اللجان التحقيقية اذ نصت على تشكيل لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على ان يكون احدهما حاصل على شهادة جامعية أولية في القانون تتولى التحقيق مع الموظف بصورة تحريرية ، ولها اتخاذ كافة الإجراءات التي تراها مناسبة كأجراء المخاطبات الرسمية فيما اذا تطلبت الحال ذلك واستدعاء من ترى ان افادته قد تفيد مجرى التحقيق من المعلمين والموظفين وبعد الانتهاء من التحقيق تضع اللجنة توصياتها وتكون في ذلك امام خيارين اما توصي بغلق التحقيق لعدم ثبوت ارتكاب المخالفة الانضباطية او معاقبة المعلم بأحدى العقوبات الانضباطية التي تراها مناسبة للجريمة الانضباطية المرتكبة وكذلك توجيه الموظفين بتوخي الحيطة والحذر مستقبلا ولها ان توصي بمعالجات تراها مناسبة منعا لحدوث المخالفات مستقبلا ، بالتالي فأن غاية اللجنة التحقيقية ووظيفتها ليست معاقبة الموظفين ومحاسبتهم وانما لها دوراً تقويميا وذلك من خلال التوصية بوضع معالجات لمنع تكرار الأخطاء ومعالجة الأخطاء الإدارية

كما ان اللجنة التحقيقية او الإدارة لها ان تسحب يد المعلم حيث تضمنت المادة 17 من قانون انضباط موظفي الدولة على سلطة الوزير او رئيس الدائرة بسحب يد الموظف مدة لا تتجاوز 60 يوم اذا اتضح ان وجوده في الوظيفة يضر بالمصلحة العامة او يؤثر على سير الإجراءات التحقيقية وهذه السلطة ممنوحة للجنة التحقيقية متى ما رأت اثناء مراحل التحقيق ضرورة القيام بذلك الاجراء،

أي ان اجراء سحب اليد هو احدى الصلاحيات الممنوحة للجنة التحقيقية والتي قد تلجأ الى تطبيقها في اذا رأت اللجنة ضرورة الحاجة الى اتخاذ ذلك الاجراء وعرف القضاء العراقي عملية سحب اليد بأنها (اجراء احترازي تتخذه الإدارة الى تراءى لها ان بقاء الموظف في وظيفته قد يؤثر على سير التحقيق الذي تجريه اللجان التحقيقية ويعاد الموظف الى وظيفته بانتهاء مدة سحب اليد).⁽³⁹⁾ وهنالك نوعان من سحب اليد هما سحب اليد الوجوبي وسحب اليد الجوازي والي يهمننا في موضوعنا هو السحب الوجوبي حيث يجب على الإدارة سحب يد الموظف في حالة توقيفه من قبل جهة ذات اختصاص طوال مدة توقيفه، اي ان قرار سحب اليد في هذه الحالة يكون بحكم القانون وليس للإدارة سلطة تقديرية في ذلك اما الجهة ذات الاختصاص فهي القضاء فلم ينص لأي جهة أخرى الحق في توقيف الموظف احتجازه وتحت أي مبرر غير السلطة القضائية⁽⁴⁰⁾

اما في حال اطلاق سراح المعلم بكفالة مالية دون حسم الدعوى فيلاحظ ان مجلس الانضباط العام من خلال تفسيره لأحكام القانون وبطلب من احدى الوزارات حيث تضمن القرار المرقم 2014/6 ما يلي (ينهى سحب يد الموظف الموقوف ويعاد الى وظيفته اذا اطلق سراحه) وسبب المجلس قراره هذا بأن سحب اليد هو ابعاد الموظف العام عن وظيفته جبراً بصورة مؤقتة وذلك لأغراض المصلحة العامة او التحقيق او توقيفه من جهة ذات اختصاص⁽⁴¹⁾

اذ ان المشرع العراقي قرر وفق القانون المذكور قرر عدم استرداد انصاف رواتب المعلم المصروفة له خلال مدة سحب اليد الذي تقرر بحق الموظف جراء موقوفيته وهذه ما استقرعلي مجلس شوري الدولة في قرار المرقم 2007/53 في 2007/7/10 وذلك بقوله (يعاد الموظف المحكوم عليه بعقوبة الحبس مع ايقاف التنفيذ الى وظيفته بعد صدور الحكم ، ولا تصرف رواتبه الموقوفة نتيجة سحب يده من الوظيفة الا بعد انقضاء مدة التجربة واعتبار الحكم كأن لم يكن) كما ولا يجوز ان يعمل المعلم اثناء مدة الفصل .

كما وقد تكون عقوبة العزل قد جاءت نتيجة سحب يد المعلم فمن الاثار المترتبة على سحب يد المعلم كما قلنا تقاضيه انصاف رواتبه خلال مدة سحب اليد واذا ما انتهت اعمال اللجنة التحقيقية التي قامت بسحب اليد الى اتخاذ قرار بالفصل او العزل فلا يدفع له شيئا من انصاف رواتبه الأخرى الموقوفة،

وبما ان المعلم يتقاضى الراتب كأجر مقابل الخدمة التي يؤديها فأذا ما تم إيقافه عن ذلك العمل فلا يستحق ذلك الاجر الا ان حالة سحب اليد تعد حالة استثنائية تجيز صرف مقدار معين من راتب الموظف مسحوب اليد ويبقى الجزء المتبقي من راتبه لدى دائرته لحين حسب القضية التي سحب يده بسببها⁽⁴²⁾

اما عن وضع المعلم بعد سحب اليد فيمكن ان يعود الى نفس منصبه او وظيفته او اذا تبين ان هنالك محذور يحول دون ذلك تقوم الإدارة بتنسيبه الى وظيفة أخرى⁽⁴³⁾

كما وتخضع توصيات اللجان التحقيقية الى مصادقة الرئيس الإداري المباشر فيما يخص العقوبات التي له الحق في ايقاعها او الوزير او رئيس الجهة الغير مرتبطة بوزارة فيما اذا كان التوصيات تتضمن عقوبة شديدة ليس لرئيس الدائرة المباشر ايقاعها مباشرة.

ثانيا : السلطة المختصة بفرض عقوبتي الفصل والعزل

وفقاً للقواعد العامة الخاصة بالتنظيم الإداري فان السلطة المختصة بتأديب المعلمين هي نفس السلطة المختصة بالاحالة الى التحقيق الإداري⁽⁴⁴⁾ حيث ان الجهة التي تقوم بتحريك الإجراءات التحقيقية او اثارة موضوع التحقيق من الممكن ان يكون الرئيس الإداري المباشر او احد الموظفين الذين يعملون في الوحدة الإدارية او من قبل احدى الهيئات او اللجان او الجهات الرقابية او المواطنين بصورة عامة⁽⁴⁵⁾

ونظراً لأهمية ولخطورة كل من عقوبتي الفصل والعزل التي توجه للمعلم لأثارها القانونية الجسيمة التي قد تؤدي الى حرمان الموظف المعاقب بها من العودة الى التوظيف في دوائر الدولة والقطاع العام ككل سواء بصورة مؤقتة او دائمية فالقانون حصر صلاحية فرضها على الوزير المختص حصراً.

اذ ان السلطة المختصة بفرض عقوبة العزل فهي من صلاحية الوزير المختص حصراً ولا يجوز ان تصدر هذه العقوبة من غيره⁽⁴⁶⁾، ويكون قرار فرض عقوبة العزل صحيحا اذا صدر من قبل وكيل الوزير المختص وقام بتوقيعه بصفته وزيراً بالوكالة⁽⁴⁷⁾، ويكون قرار الإدارة بعزل المعلم من وظيفته صحيحاً الا اذا تبين ان ابعاده كان بخطأ الإدارة فيعوض فيه هذه الحالة عما فاتته عن مباشرته بالوظيفة⁽⁴⁸⁾

اما السلطة المختصة بفرض عقوبة الفصل على المعلم فقد جعلها المشرع من صلاحية الوزير المختص حصراً لغرض البت فيها⁽⁴⁹⁾ وذلك لشدتها وشدة الاثار المترتبة عليها

اما عن سلطة الإدارة التقديرية في نوعية الفصل هذه فلا تملك الإدارة تلك السلطة لكون فصل المعلم جراء الحكم عليه بجريمة جنائية يتم بحكم القانون لكون المشرع هو من رتب هذه النتيجة وفق النص التشريعي وليس وفق إرادة الجهة التي يعمل فيها المعلم⁽⁵⁰⁾ أي ان سلطة الإدارة التقديرية في مجال عقوبة الفصل تحديداً تكاد تكون معدومة لكون القانون قد حدد الحالات التي توجب على اللجنة التحقيقية فصل المعلم دون الاجتهاد وتقدير المخالفات الانضباطية المرتكبة من قبل المعلمين كما هو الحال في احدى حالات عقوبة العزل المتمثلة بالفعل الخطير الذي يجعل بقاءه المعلم في وظيفته مضرراً بالمصلحة العامة.

كما ولا يوجد مبرر للإدارة لتخفيف عقوبة العزل اذا كانت أفعال المعلم تدل على عدم صلاحية الموظف لشغل الوظيفة العامة لسلوكه السيئ او قيامه بأعمال خطيرة⁽⁵¹⁾ ولأن للمعلم خصوصية في هذا المجال اذ يستوجب ان يكون على قدر عالي من النزاهة وان يكون قدوة لتلاميذه ، اذ ان اختلاف طبيعة الوظائف العامة يستتبعه اختلاف متطلبات شرط حسن السيرة وخاصة في مجال الوظائف التربوية اذ يتطلب التشدد في مراعاة هذا الشرط⁽⁵²⁾.

وفي مرفق التربية فأن تشكيل اللجان التحقيقية يكون من مسؤولية مديرية الاشراف التربوي في وزارة التربية وكذلك اقسام الاشراف التربوي او الاختصاصي لكونها الجهة المختصة في الاشراف على أداء المعلمين ومراقبة مدى التزامهم بالتعليمات والضوابط ، ومن الممكن ان تشكل اللجان التحقيقية وفي مديرية الشؤون القانونية او الأقسام القانونية اذا دعت الحاجة الى ذلك .

ومن التطبيقات القضائية لعقوبة الفصل ما جاء في القرار المرقم(631/قضاء موظفين تمييز/2019 في 2020/2/13 اقامت المعارضة (المميز عليها) ر . ص . ع . ا الدعوى أمام محكمة قضاء الموظفين مدعية فيها بأن المعارض عليه (المميز) اصدار الامر ... والمتضمن فرض عقوبة الفصل لمدة سنة واحدة ... اصدرت محكمة قضاء الموظفين حكمها ...الغاء الامر الاداري بالعقوبة حيث ان عقوبة الفصل يجب ان تستند الى الاجراءات المقررة بموجب القانون مما يخل بشرعية الامر الاداري بالعقوبةوجاء في قرار المحكمة ما يلي ... وجدت المحكمة

الادارية العليا من تدقيق اوراق الدعوى بأن المميز عليها (المعتضة) عوقبت بثلاث عقوبات توبيخ خلال سنة، ثم عوقبت بالفصل لمدة سنة وذلك لحصولها على ثلاث عقوبات توبيخ، ويكون المعترض عليه بذلك قد خالف القانون لأنه فرض على الموظف ثلاث عقوبات توبيخ في سنة واحدة، بما لا يتفق وحكم الفقرة (سابعاً) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ التي تقضي بفصل الموظف عن الوظيفة المدة المحددة في قرار الفصل، اذا عوقب باثنتين من عقوبات التوبيخ او انقاص الراتب او تنزيل الدرجة وارتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الأولى فعلا يستوجب معاقبته باحداها مما يعني أن عقوبة الفصل لا تفرض تلقائياً عند معاقبة الموظف بثلاث عقوبات توبيخ، ولا يعاقب الموظف بالتوبيخ ثلاث مرات خلال خمس سنوات انما يعاقب بالفصل بدل التوبيخ في المرة الثالثة، ويشترط هذه الحالة ان تفرض عقوبة الفصل بناءً على تحقيق اداري في فعل يستوجب معاقبة الموظف بعقوبة التوبيخ او احدى العقوبات المذكورة انفا، وحيث ان المعترض عليه عاقب الموظف بثلاث عقوبات توبيخ خلال سنة واحدة فيكون قد اخطأ في تطبيق القانون بالنسبة للعقوبة الثالثة وللسبب المذكور انفاً. كما اخطأ في تطبيق القانون عندما فرض عقوبة الفصل دون تحقيق اداري. والمقتضى في هذه الحالة تصحيح الاجراءات مع بقاء عقوبة الفصل، حيث يتعين على المعترض عليه الغاء عقوبة الفصل وسحب عقوبة التوبيخ الأخيرة وفرض عقوبة الفصل محلها، وحيث ان محكمة قضاء الموظفين حكمت بالغاء عقوبة الفصل لغير تلك الاسباب قرر تصديق الحكم من حيث النتيجة وتوجيه المعترض عليه بسحب عقوبة التوبيخ الأخيرة وفرض عقوبة الفصل محلها...⁽⁵³⁾

ومن التطبيقات القضائية لعقوبة العزل ما جاء بقرار محكمة قضاء الموظفين المرقم 301/ج/2017 في 2017/4/30 حيث جاء في القرار ما يلي (لأعتراض المعترض بواسطة وكيله امام هذه المحكمة ... بان المعترض عليه اضافة لوظيفته قد اصدر امره ... المتضمن عزله من الوظيفة بحجة قيامه باختلاس اموال كونه احد اعضاء لجنة توزيع الراتب، وللاسباب الواردة في اعتراضه يطلب دعوة المعترض اضافة لوظيفته للمحاكمة والحكم بالغاء العقوبة واعادته الى الوظيفة...وجاء في القرار ما يأتي...ولدى عطف النظر على موضوع الدعوى لاحظت المحكمة ان الأمر محل الطعن قد بين سببه/لاختلاسهم اموال الدولة مما سبب ضرراً بالمال العام

ومما يجعل بقائهم في الدولة مضرا بالمصلحة العامة، واطلعت المحكمة على قرار قاضي محكمة التحقيق المختصة بقضايا النزاهة في... بشمول عدد من المتهمين بضمهم المعترض بقانون العفو العام رقم (٢٧) لسنة ٢٠١٦ وايقاف الاجراءات القانونية بحقهم ايقافا نهائيا والمصدق من محكمة التمييز الاتحادية ... ومن اطلاع المحكمة على اجراءات المعترض عليه في اصدار الامر المذكور أنفا من تشكيل اللجنة التحقيقية ومحضر التحقيق وماورد فيه من اجراءات واستنتاجات وجدت المحكمة ان الفقرة (٢) من توصيات اللجنة التحقيقية اشارت الى ان عدد من الموظفين بضمهم المعترض قد خالفوا واجباتهم الوظيفية المنصوص عليها في البنود (أولا وتاسعا وعاشرا) من المادة (٤) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة 1991 وعدم اعادة المبالغ المصروفة زيادة للشهر (كانون الأول/ ٢٠١٠) ثلاثين مليون دينار و (كانون الثاني/ ٢٠١١) عشرة ملايين دينار ولم يتم الاخبار عنها لحين تشكيل اللجنة التحقيقية وان مخالفتهم هذه (اختلاس لاموال الدولة) لحياتهم للاموال المذكورة وابقائها لديهم بسوء نية وتنطبق على تصرفهم النصوص العقابية المرعية وبالاشتراك مع موظفة الحسابات وحيث ان المادة (٨/ ثامنا) من القانون المذكور أنفا نصت على (العزل : ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة نهائيا ولا تجوز اعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع العام، وذلك بقرار مسبب من الوزير في احدى الحالات الاتية: اذا ثبت ارتكابه فعلا خطيرا يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضرا بالمصلحة العامة..)، وحيث ان قرار العزل محل الطعن صدر من جهة غير مختصة كونه غير موقع من الوزير وبالتالي فهو معيب بعيب الاختصاص مما يجعله معدوما يستوجب التصدي له والغائه ويضاف الى ذلك فان التكييف القانوني للافعال والمخالفات الوظيفية المنسوبة الى المعترض على انها (اختلاس لاموال الدولة) واعتباره سبب لفرض العقوبة امر يخرج عن اختصاص اللجنة التحقيقية ويقع ضمن اختصاص محاكم التحقيق والمحاكم القضائية المختصة بدلالة البند (ثالثاً) من المادة (١٠) من القانون أنفا الذي نص على (اذا رأت اللجنة ان فعل الموظف المحال عليها يشكل جريمة نشأت عن وظيفته او ارتكبتها بصفته الرسمية فيجب عليها أن توصي باحالتها الى المحاكم المختصة، لذا قرر بالاتفاق الحكم بالغاء الامر الوزاري محل الطعن ...)⁽⁵⁴⁾

اما بخصوص تطبيق نصوص قانون انضباط موظفي الدولة وبما في ذلك عقوبات الفصل والعزل على طائفة المحاضرين المجانيين او المحاضرين المتعاقدين فأن المادة الثانية من القانون المذكور قد قيدت سريان هذا القانون بجميع موظفي الدولة والقطاع العام⁽⁵⁵⁾ بالتالي فأن تطبيق هذه النصوص على المحاضرين او المتعاقدين يعد مخالفة صريحة للقانون فضلا عن ان العقوبات السالفة الذكر لها تأثير سواء كان مباشرا او غير مباشر على مقدار الراتب الشهري ولا يمكن تطبيق ذلك على غير الموظف⁽⁵⁶⁾.

المطلب الرابع: طعن المعلم في فصله وعزله

كفل المشرع العراقي الحق للمعلم بالطعن بالإجراءات الإدارية التي تتخذها الإدارة بحقه بما فيها العقوبات الانضباطية، فلم يغفل المشرع عن تنظيم ذلك الحق بأعتبره احد الضمانات الأساسية للمعلمين للأعتراض على قرارات الإدارة التي قد تكون في بعض الأحيان مجحفة فلا يكفي تشكيل اللجان التحقيقية من جهة محايدة وانما تمكين المعلم من الاعتراض على القرارات التي تملك الإدارة سلطة فرضها وذلك استناداً للسلطة التقديرية الممنوحة

بالتالي منح القانون الحق للمعلم بالتظلم من قرارات العقوبة الصادرة بحقه وهذا ما جاءت به نص المادة 15/ثانيا من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل التي تضمنت تقديم تظلم الى الجهة التي أصدرت العقوبة خلال مدة 30 من يوم من تاريخ تبليغ الموظف بالعقوبة وعلى الجهة الإدارية البت في التظلم خلال 30 يوم من تاريخ تقديمه للتظلم وفي حال عدم البت فيه خلال تلك المدة يعد ذلك رفضاً للتظلم⁽⁵⁷⁾

أي ان هنالك نوعين من الرفض للتظلم وهما الرفض الحقيقي وهو ان ترد الإدارة على المعلم وترفض رفضاً مسبباً ، والرفض الحكمي أي ان تسكت الإدارة عن الرد على تظلم المعلم رغم مرور المدة الثلاثين يوم المحددة للإدارة للأجابة على التظلم⁽⁵⁸⁾.

ولا بد لنا هنا من التعرف على معنى التظلم الذي عرف بأنه التماس يقدمه صاحب العلاقة الى الجهة الإدارية التي أصدرت قرار العقوبة او الجهة الرئاسية ويلتمس فيها إعادة النظر في القرار اما بسحبه او الغاءه او تعديله قبل اللجوء الى المحاكم الإدارية⁽⁵⁹⁾.

والغاية من التظلم هي كونه طريقاً إدارياً لحل العديد من المنازعات الإدارية دون الحاجة الى اللجوء الى القضاء الإداري مما يوفر على المتقاضين الجهد والمال والوقت وذلك بعيداً عن إجراءات التقاضي ، وهناك نوعين من التظلم هما التظلم الوجوبي والتظلم الجوازي او الاختياري اما في العراق فالتظلم امام الجهة التي أصدرت القرار الإداري يعد شرطاً أساسياً وامراً وجوبياً لا بد من قيام صاحب العلاقة بتقديمه لدى الجهة الإدارية⁽⁶⁰⁾ كما وبعد التظلم فرصة للإدارة لمراجعة قراراتها الإدارية الصادرة بحق المعلمين والغاءها فيما اذا كانت قراراتها تلك مجحفة بحقه وقاسية وقد تلاحظ الإدارة عند مراجعتها لتلك القرارات انها قد تكون معرضة للإلغاء في فيما لو تم الطعن فيها بالألغاء فالأجدر بها ان تقوم هي بإلغاءها وتجنب المعلم سلسلة إجراءات التقاضي الطويلة ،

ولكي نتعرف على المحكمة المختصة بالنظر بالقرارات الصادرة من الإدارة بحق المعلمين وعن ولايتها على تلك القرارات سنحاول بحث هذا الموضوع على النحو التالي :

أولاً: المحكمة المختصة.

لما كان اللجوء الى المحاكم الادارية هو احد الحقوق الممنوحة للمعلم لغرض الاعتراض على القرارات الإدارية كان لا بد من وجود توافر مجموعة من الإجراءات الشكلية الواجب عليها اتباعها قبل إقامة الدعوى امام محكمة قضاء الموظفين ؛ منها تقديم تظلم وانتظار الرد عليه من قبل الإدارة خلال المدة المحددة ، وبعد استيفاء تلك الإجراءات والشروط يتقدم الى المحكمة وبمجرد إقامة الدعوى امام محكمة قضاء الموظفين يصبح قرار الإدارة المطعون فيه خاضعاً للرقابة وعرضة للإلغاء، اذ نصت المادة 7/تاسعاً من قانون مجلس الدولة رقم 65 لسنة 1979 على اختصاصات محكمة قضاء الموظفين وذلك حين تضمنت (تاسعاً - 1 - تختص محاكم قضاء الموظفين بالفصل في المسائل الآتية 1- النظر في الدعاوى التي يقيمها الموظف على دوائر الدولة والقطاع العام في الحقوق الناشئة عن قانون الخدمة المدنية او القوانين او الانظمة التي تحكم العلاقة بين الموظف وبين الجهة التي يعمل فيه 2- النظر في الدعاوى التي يقيمها الموظف على دوائر الدولة والقطاع العام للطعن في العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991).

اذن فالمحكمة المختصة بالنظر في الدعاوى التي يقيمها الموظفون على دوائرهم لغرض الطعن في العقوبات الانضباطية الصادرة بحقهم هي محكمة القضاء الموظفين باعتبارها احدى تشكيلات القضاء الإداري في العراق وتمارس هذه المحكمة دورها في الرقابة على قرارات الإدارة على اعتبار ان ذلك هو احد الاختصاصات الاصلية والحصريّة التي منحها إياها القانون ،

اما عن تكوين هذه المحكمة فنصت المادة 7/أولاً من قانون مجلس الدولة رقم 65 لسنة 1979 على (تشكل محكمة للقضاء الإداري ومحكمة لقضاء الموظفين برئاسة نائب الرئيس لشؤون القضاء الإداري او مستشار وعضوين من المستشارين او المستشارين المساعدين في المناطق الاتية ...)

كما ان قرارات محكمة قضاء الموظفين الصادرة والغير مطعون بها خلال المدد المنصوص عليها قانوناً باتاً وملزماً ولا يقبل الطعن فيه ⁽⁶¹⁾ ولا يمكن للمعلم بعد فوات المدة المحددة اللجوء الى محكمة القضاء الإداري او المحكمة الإدارية العليا لغرض الطعن بالقرار الإداري لكونه اصبح محصناً وغير قابل للألغاء وكذلك هي القرارات الصادرة من محكمة القضاء الإداري والمحكمة الإدارية العليا. ثانياً: ولاية المحكمة.

تمارس محكمة قضاء الموظفين اختصاصاتها في مجال انضباط الموظفين والرقابة على القرارات الصادرة في هذا الشأن وهذا ما يهمننا في موضوع دراستنا، كما انها تمارس هذا الاختصاص وفقاً للقانون لكونه هو منح تلك السلطة لها، وتتحقق هذه الرقابة من خلال النظر في صحة القرارات الصادرة بالعقوبات الانضباطية وفحص مدى سلامتها من العيوب التي تشوبها وتتجسد تلك الرقابة في تقرير الحق للموظف في الطعن بالقرار الإداري بما فيها العقوبات الانضباطية اذ تتحقق من خلال ذلك الطعن مشروعية تلك القرارات من عدمه ، فالمرقبة القضائية تأتي في نهاية المطاف أي انها احدى الضمانات التي يلجأ اليها الموظف المعاقب مستدركاً ما فاتته من ضمانات سابقة او اذا لم تسعفه تلك الضمانات كما وتعد الرقابة القضائية من انجع أنواع الرقابة وذلك بسبب ما تتميز به من ضمانات الاستقلال عن الإدارة وعدم الانحياز الى طرف على حساب طرف اخر بالإضافة الى خبرتها وتخصصها في حل النزاعات وكذلك حجية الاحكام التي تصدر عنها ⁽⁶²⁾.

فالمعلم المعاقب بأحدى العقوبات الانضباطية حق إقامة الدعى ضد دائرته امام محكمة قضاء الموظفين وذلك بعد استيفاء كافة الشروط سواء كانت

شروطا خاصة برفع الدعوى او شروط تخص طبيعة العمل الإداري موضوع الطعن وكذلك التظلم الإداري ، وذلك من خلال تقديم عريضة دعوى تشتمل على كافة المعلومات المهمة بما في ذلك رقم الامر الإداري الصادر بالعقوبة وتاريخه وتقوم محكمة قضاء الموظفين بدورها في النظر بالدعوى ويستهدف المعلم في الطعن من قرار الإدارة ، هو حث المحكمة على البحث في أوجه عدم المشروعية التي قد تشوب القرار الإداري والتي يدعيها الطاعن في عريضته مبتغيا في ذلك الغاء القرار المطعون فيه⁽⁶³⁾

لذا فإن سلطة المحكمة في مجال انضباط الموظفين تكون وفق ما قررت المادة 15/أولا من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل وعلى النحو التالي :

1- رد الطعن شكلا : ويحصل ذلك في حال إقامة الدعوى امام المحكمة دون المرور بأجراءات التظلم الإداري المنصوص عليها قانوناً والتي جعل من تقديم التظلم امراً وجوبياً ، او تقديم الطعن لدى المحكمة بعد مرور المدة القانونية المنصوص عليها ، مما يعني ان المحكمة ترد الدعوى المقامة من قبل الطاعن فيما اذا لم تستوفي الإجراءات الشكلية الكاملة ، حيث قضت المحكمة في احد قراراتها (... ان المعارضة تعترض على توصيات اللجنة التحقيقية بفرض العقوبة ولكون التوصيات لا تصلح ان تكون محلاً للطعن كوها لا ترتب اثراً بحقها وبذلك يكون اعتراض المعارضة غير مستوف للشكلية التي رسمها القانون من تاريخ تبلغ المعارض بالامر المعارض عليه ومن ثم التظلم منه ورفض التظلم حقيقة او حكماً وخلال المدد القانونية المنصوص عليها ...لذا قررت المحكمة الحكم برد اعتراض المعارضة من الناحية الشكلية)⁽⁶⁴⁾

2- تصديق قرار العقوبة المطعون فيه : اذا ما لاحظت المحكمة ان القرار المطعون فيه موافقاً للقانون ولا يشوبه أي عيب من عيوب المشروعية فتقرر تصديقه ، وجاء في قرار محكمة قضاء الموظفين (...ولدى عطف النظر على موضوعها وجدت المحكمة ان العقوبة جاءت صحيحة وموافقة للقانون من ناحية سلامة الإجراءات التي اتبعها المعارض عليه في معاقبة المعارض والأسباب التي قامت عليها العقوبة وتناسها مع شدة المخالفة ...،قررت المحكمة رد الاعتراض وتصديق العقوبة (...)⁽⁶⁵⁾

3- تخفيض العقوبة: قد تلاحظ المحكمة ان هنالك مبالغة غلو في موضوع فرع العقوبة الانضباطية على المعلم ويتضح لها ان القرار الصادر من الإدارة مبالغ فيه قياساً بموضوع المخالفة المرتكبة ، اذا قد تكون العقوبة غير متناسبة مع الخطأ المرتكب ، وجاء في قرار مجلس الانضباط العام (...أن المجلس لاحظ من جهة أخرى أن الظروف التي أحاطت بالموضوع حول بعض الدوافع التي دفعت المعارض إلى التحقق من الدرجات الامتحانية لأحد الطلبة وغيره من الطلبة وبالنظر للخدمة الوظيفية الطويلة للمعارض التي تمتد لأكثر من ثلاثين عاماً تبوء خلالها وظيفة مدير عام مما يدعو المجلس إلى تخفيض العقوبة إلى الحد المناسب وعليه قرر المجلس والاتفاق تخفيض العقوبة المطعون بها (التوبيخ) إلى عقوبة الإنذار...)⁽⁶⁶⁾

4- الغاء العقوبة : قد تجد المحكمة ان قرار الإدارة بفرض العقوبة الانضباطية على احد المعلمين قد جاء معيباً بأحد عيوب القرار الإداري وبالشكل الذي يوجب الغاءه ، وجاء في احدي قرارات المحكمة (وقد لاحظت المحكمة ان المعارض لم تقصر بواجبه التدريسي وقامت بمحاولة معالجة سبب تدني مستوى النجاح للطلّابات وان ما صدر من المعارض لا يشكل تجاوزاً على المشرفة وكان بالأمكان الاكتفاء بتنبيه المعارض الى ذلك ، لذا قررت المحكمة بالاتفاق قبول الاعتراض وإلغاء عقوبة (الإنذار) ...)⁽⁶⁷⁾

ويلاحظ ان محكمة قضاء الموظفين في العراق تملك سلطة تعديل القرار الإداري او الغاءه وكما رأينا في العديد من قراراتها حيث ان هنالك العديد من الاحكام الصادرة عنه تتضمن اصدار أوامرو توجيهات الى الجهة الإدارية فبعد قيامها بالغاء القرار توّزع الى الإدارة بأصدار قرار اخر بدلاً عن القرار الملغى مما يعني ان محكمة قضاء الموظفين ترسم للأدارة الطريق الواجب عليها اتباعه بعد الغاء القرار الغير مشروع⁽⁶⁸⁾

الخاتمة:

اولاً: الاستنتاجات

- 1- ان كل من عقوبيتي فصل المعلم وعزله من الوظيفة تؤديان الى انقطاع الرابطة الوظيفية التي تربطه بالادارة سواء كان بصوره مؤقتة او دائماً
- 2- لم يوضح قانون انضباط موظفي الدولة عن مدى امكانية استحقاق المعلم لراتبه وحقوقه المالية اثناء سريان عقوبة الفصل بحقه

3-تعد عقوبة العزل من اقصى واطخر العقوبات الانضباطية التي تفرض بحق المعلم
4-زيادة المدارس بسبب زياده اعداد السكان ادى الى حصول نقص في الكوادر
التعليمية مما دعا الاداره الى رفد قطاع التعليم بما يسمى بالمحاضرين المجانيين او
المحاضرين المتعاقدين من الممكن ان يرتكبوا مخالفات يستحقون على اثرها الفصل
او العزل من الوظيفة لكن

5- لا تسري نصوص قانون انضباط موظفي الدولة على المحاضرين المجانيين او
المتعاقدين

6-اخضع القرار الصادر من الامانة العامة لمجلس الوزراء المحاضرين المتعاقدين
فيما يخص التأديب والمساءلة الى قانون العمل
6-ان كل من نظم المدارس الابتدائية والثانوية ورياض الاطفال هي نظم قديمة ولا
تناسب مع واجبات المعلم في الوقت الحاضر

7-نص القانون على ان التظلم الإداري يكون امام الجهة التي أصدرت قرار العقوبة
وذلك من شأنه ان يضعف الثقة بجدية الإدارة بأصلاح الوضع بينها وبين المتظلم ،
حيث ان ذلك يجعل الإدارة خصماً وحكماً في أن واحد .

ثانيا : التوصيات

1-بالنظر لخطورة عقوبة العزل على الوظيفة العامة فلا بد من ايضاح الحالات التي
تفرض بها والابتعاد عن اللغة العمومية لتجنب تعسف الادارة في استعمال سلطتها
2-ضرور وضع قانون او نظام خاص بانضباط المعلمين بالنظر لاختلاف الواجبات
المكلفون بها

4- اضافة حالة رابعة الى حالات العزل المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي
الدولة بالشكل الذي يجعل جريمة تسريب الاسئلة جريمة يستحق عليها فاعلها
عقوبة العزل

5- جعل جريمة التحرش بالتلاميذ جريمة يستحق على اثرها فاعلها عقوبة العزل
كعقوبة انضباطية بغض النظر عن ما تؤول اليه نتائج التحقيق الجنائي لكون
فعل التحرش فيما اذا صدر من احد الكوادر التعليمية يعد احد الافعال التي
تجعل بقاء المعلم على رأس وظيفته مضرا بالمصلحة العامة

6- إضافة نص في قانون انضباط موظفي الدولة يجعل النظر في التظلم من
اختصاص جهة محايدة غير الجهة التي أصدرته ،

7- تعديل النص الخاص بالفصل في حالة بقاء الموظف في السجن اذا انه ليس من المنطقي ان يتم فصل المعلم مدة بقاءه بالسجن ولم تكن مدة بقاءه تتجاوز 3 أيام مثلا بالإضافة الى انه قد يكون السبب في احتجازه هو الاشتباه في اسمه او غيرها فلا ذنب له في ذلك
الهوامش:

- (1) د. احمد محمود الربيعي ، العقوبة الانضباطية بين الإبقاء والالغاء ، مقال منشور على الانترنت على الموقع الالكتروني <https://www.uomosul.edu.iq/news/ar/rights/79033> تاريخ الزيارة 2023/3/11 وقت الزيارة 03:13 مساءً
- (2) د. محمد جودت الملط ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، دار النهضة العربية ، الإسكندرية، 1967 ، ص 328
- (3) جبران مسعود ، معجم الرائد ، طبعة جديدة ، دار العلم للملايين ، بيروت - لبنان ، 1992 ، ص 602
- (4) نصت المادة 1/11 من قانون انضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936 الملغي على (عقوبة الفصل هي تنحية الموظف عن الوظيفة مدة تعين في القرار على ان لا تقل عن سنتين ولا تزيد عن خمس سنوات من تاريخ اكتساب القرار الدرجة القطعية ويجوز توظيفه بعد انقضائها)
- (5) مهدي حمدي الزهيري ، اثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في انتهاء علاقته الوظيفية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد/ كلية القانون ، 2004 ، ص 50
- (6) مهدي حمدي الزهيري ، المصدر نفسه ، نفس الصفحة ، نقلا عن مجلة التدوين القانوني ، العدد الثاني /السنة الثانية /حزيران 1963 ، ص 166
- (7) العلامة ابن منظور، معجم لسان العرب ، الجزء التاسع ، دار احياء التراث العربي/مؤسسة التاريخ العربي، بيروت-لبنان ، ص 191-193
- (8) ينظر المادة 8/ثامنا من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل
- (9) مهدي حمدي الزهيري ، مصدر سابق ، ص 53 ، نقلا عن محمد زهير جرانة ، عزل الموظف العام في النظام الإداري العراقي ، مجلة القضاء ، العددان الأول والثاني ، السنة الثالثة ، 1936 ، ص 117
- (10) د. حامد مصطفى ، مبادئ القانون الإداري العراقي ، شركة الطبع والنشر الاهلية ، بغداد، 1968 ، ص 216
- (11) د. منصور إبراهيم العتوم ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، مطبعة الشرق ، عمان 1984، ص 182
- (12) د. غازي فيصل مهدي ، تعليقات ومقالات في مجال الوظيفة العامة ، الطبعة الأولى ، بغداد ، 2004 ، ص 59

- (13) ينظر الى نص المادة 8/سابعاً من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام
- (14) قتيبة عدنان حمد ، شرح قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل ، المكتبة القانونية ، 2020 ، ص 104
- (15) للمزيد ينظر الى قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم 997 لسنة 1978
- (16) د. مهدي حمدي الزهيري ، اثر الحكم الجزائي المنهي للعلاقة الوظيفية في قوانين الانضباط العراقية ، بحث منشور في مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية ، العدد 12 / المجلد الرابع ، 2015 ، ص 436 ، كما نصت المادة 89 من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 على (الحبس البسيط هو ايداع المحكوم عليه في احدى المنشآت العقابية المخصصة قانوناً لهذا الغرض المدة المقررة في الحكم. ولا تقل مدته عن اربع وعشرين ساعة ولا تزيد على سنة واحدة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك)
- (17) د. علي احمد حسن اللهيبي ، اثر العقوبات وانقضائها على المركز القانوني للموظف ، أطروحة دكتوراه ، جامعة النهدين / كلية الحقوق ، بغداد ، 2003 ، ص 100
- (18) للمزيد ينظر الى المادة 8/ثامناً من قانون انضباط موظفي الدولة
- (19) د. تغريد محمد قدوري ، التنظيم القانوني للتوظيف المتأخرو تطبيقه في التشريع العراقي ، بحث منشور في مجلة تكريت للحقوق ، العدد 2/1/المجلد 4 ، 2019 ، ص 219
- (20) من المعروف ان التحقيق الاداري مستقل تماماً عن التحقيق الجنائي ، اذ ان ترك ذلك للجنة التحقيق فيه من المخاطر الشدي الكثير ، لان اعضاء اللجنة يكونون عادة من موظفي الدائرة نفسها. وغالباً ما تكون خبرتهم لا ترقى الى تحديد وتوصيف مثل هذا السبب الذي يؤدي الى فرض هذه العقوبة الخطيرة. فضلاً عن وقوعهم تحت التأثير السلبي والايجابي بحكم الزمالة والوجود في نفس الدائرة. ان حماية مركز الموظف العمومي وحقوقه قانوناً ، يقتضي مراعاة النصوص القانونية بدقة . اذ من غير المنطقي تخويل صلاحيات قاضي التحقيق الى لجنة تحقيق ادارية . اذ ان مهمة ارتكاب الموظف (للفعل الخطير) الموجب لعقوبة العزل مسألة وقائع يقدرها القضاء واجراءات التحقيق القضائية المنصوص عليها في قانون اصول المحاكمات الجزائية، والتي تكمن اهميتها في اثبات التهم كالتزوير والرشوة والاختلاس وغيرها من التهم التي يمكن وصفها بـ (الفعل الخطير)، والتي تمس سمعة الوظيفة العامة وتؤدي الى الاخلال بثقة الجمهور بها، وتضر بالتالي بالمصلحة العامة. وفي جميع الاحوال، فبالامكان شمول عقوبة العزل) بالظعن التلقائي، اي وان لم يطلب الموظف المعاقب ذلك، بان ترسل الادارة قرار فرض عقوبة العزل فور صدوره، مع اضبارة التحقيق الى محكمة قضاء الموظفين، لتدقيقها. ولا تنفذ عقوبة العزل الا بعد استنفاد طرق الظعن كافة ، للمزيد ينظر الى هند إبراهيم ، قراءة في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام في العراق ، مقال منشور على الموقع الالكتروني <https://www.mohamah.net/law/> تاريخ الزيارة 2022/12/19 وقت الزيارة 12:55 مساءً
- (21) د. قيصر هادي كاظم ، د. زينب كريم سوادي ، رقابة القضاء على انهاء خدمة الموظف العام في العراق وفقاً للعقوبات الانضباطية (دراسة مقارنة) ، بحث منشور في مجلة اوروك للعلوم الإنسانية ، العدد الأول / المجلد الرابع عشر ، 2021 ، ص 467

- (22) ورود فخري ، مفهوم عقوبة العزل وفقاً لقانون انضباط موظفي الدولة العراقي ، مقال منشور على الانترنت على الموقع الالكتروني <https://www.mohamah.net/law> تاريخ الزيارة : 2022/12/26 وقت الزيارة 5:08 مساء
- (23) شكيب خلف جاسم ، مبدأ شخصية العقوبة الانضباطية ، بحث منشور في مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية ، العدد 26 / المجلد 7 ، 2018 ، ص 257
- (24) نصت المادة 25 من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل على (الجناية هي الجريمة المعاقب عليها باحدى العقوبات التالية: - الاعدام 2 - السجن المؤبد. 3 - السجن اكثر من خمس سنوات الى خمس عشرة سنة
- (25) د. محمود محمد ندا ، انقضاء العقوبة التأديبية (دراسة مقارنة) ، الطبعة الأولى ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1981 ، ص 262
- (26) للمزيد ينظر الى قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم 18 لسنة 1993 الذي تضمن الحكم بالعقوبة في جرائم الرشوة او الاختلاس او السرقة يستتبعه بحكم القانون عزل الموظف من الخدمة في دوائر الدولة .
- (27) د. زيدان محمد ملا الجبوري ، مدى سريان مبدأ الشرعية في المجال الانضباطي، رسالة ماجستير ، جامعة تكريت / كلية القانون ، 2014 ، ص 94
- (28) د. علي حسين الخلف ، د. سلطان عبد القادر الشاوي ، المبادئ العامة في قانون العقوبات ، المكتبة القانونية ، بغداد ، 1982 ، ص 292
- (29) نصت المادة 7/رابعاً من قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 على شروط التعيين وتضمنت (حسن الاخلاق وغير محكوم بجناية غير سياسية او بجنحة تمس الشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال) اما الجرائم المخلة بالشرف فنصت عليها المادة 21/سادساً من قانون العقوبات العراقي التي تضمنت الاتي (الجرائم المخلة بالشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير وخيانة الامانة والاحتيال والرشوة وهتك العرض).
- (30) نص قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم 132 لسنة 1996 على (اولاً 1- يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة، كل من سرب او افشى او ذاع او تداول بصورة غير مشروعة اسئلة الامتحانات المدرسية النهائية او اسئلة الامتحانات العامة 2- وتكون العقوبة السجن مدة لا تزيد على سبع سنوات، اذا كان مرتكب الجريمة عضواً في لجان الامتحانات او من واهي اسئلتها او مكلفا بنقلها او بالحفاظ عليها او بتبليغها او بتزويرها او بترجمتها 3- وتكون العقوبة الحبس مدة لا تزيد على سنة اذا كانت الجريمة المنصوص عليها في الفقرتين 1و2) من هذا البند قد نشأت عن تقصير او اهمال ثانياً 1- يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات كل من ساعد على الغش في الامتحانات المدرسية النهائية او الامتحانات العامة او سهل القيام به. 2- لا تسري احكام الفقرة (1) من هذا البند على الطلاب الذين يرتكبون الغش في داخل القاعة الامتحانية، وترتكب بحقهم احكام الانظمة المدرسية. ثالثاً - يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على سبع سنوات كل من تلاعب بالدفاتر او الاوراق المستخدمة في الاجابة على اسئلة الامتحانات المدرسية والامتحانات العامة او بالسجلات المدرسية الخاصة بدرجاتها، كتبديل اغلفتها او الكتابة فيها او سحب اوراق منها او اضافة اوراق

- الها او تحريف درجاتها او استبدالها .رابعا - تعتبر الجرائم العمدية المنصوص عليها في هذا القرار مخلة بالشرف .خامسا - تستثنى النساء من اجراءات التوقيف والحجز خلال مدة التحقيق والمحاكمة في القضايا التي يحلن بها بموجب هذا القرار، وتقبل منهن الكفالات الى حين صدور قرارات قضائية باتة في قضاياهن .سادسا - ينفذ هذا القرار من تاريخ نشره بالجريدة الرسمي
- (31) نص المادة 3/ثالثا من نظام الامتحانات العامة رقم 18 لسنة 1987
- (32) د.وليد مرزة المخزومي ، كتمان الاسرار الوظيفية وحرمة افشاءها في القانون العراقي ، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية ، العدد 1/ المجلد 26 ، 2011 ، ص 22
- (33) د. مصدق عادل طالب ، د. عودة يوسف سلمان ، الجرائم المتعلقة بالاسئلة والنتائج الامتحانية في التشريع الجزائي العراقي ، بحث منشور في مجلة الرافيدين الجامعية للعلوم ، العدد 40 ، 2017 ، ص 98
- (34) ينظر الى المادة 8/ثامنا ج من قانون انضباط موظفي الدولة ، وكذلك زيدان محمد ملا الجبوري ، المصدر نفسه ، ص 93
- (35) محمد عواد خضير الحديثي ، اثر المحاكمة الجزائية على المركز القانوني للموظف العام في القانون العراقي (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، جامعة جرش ، لبنان ، 2015 ، ص 122
- (36) د. مغاوري محمد شاهين ، المساءلة التأديبية للعاملين المدنيين في الدولة والقطاع العام ، دار الهنا للطباعة والنشر ، القاهرة ، 1974 ، ص 257
- (37) للمزيد ينظر الى قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل
- (38) د. ماهر صلاح علاوي الجبوري ، مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة) ، مطبعة التعليم العالي ، بغداد ، 2009 ص 125
- (39) قرار محكمة قضاء الموظفين المرقم (143/تميز/2008) في 2008/7/3
- (40) عماد جبار عباس الدليمي ، سحب يد الموظف واثاره القانونية في التشريع العراقي (دراسة مقارنة) ، بحث منشور في مجلة المعهد ، العدد 10 ، 2022 ، ص 578
- (41) عماد جبار عباس الدليمي ، مصدر سابق ، ص 580 ، نقلا عن القاضي لفته هامل العجيلي ، قرارات مجلس شوري الدولة ، مكتبة السنهاوري ، بيروت ، 2018 ، ص 473
- (42) د.عثمان سلمان غيلان العبودي ، مصدر سابق ، 538
- (43) للمزيد ينظر الى نص المادة 17 من قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 المعدل
- (44) د. عثمان سلمان غيلان ، المرشد العلمي في مهارات التحقيق الإداري ، الطبعة الأولى ، بغداد ، 2008 ، ص 65
- (45) د. سليمان محمد الطماوي ، قضاء التأديب ، دار الفكر العربي ، مصر ، 1987 ، ص 563
- (46) قرار المحكمة الإدارية العليا (1165/قضاء موظفين تميز/2017) في 2017/8/17
- (47) قار المحكمة الإدارية العليا رقم (261/قضاء موظفين تميز/2018) في 2018/3/1

(48) قرار المحكمة الإدارية العليا رقم (1901/قضاء موظفين تمييز/2015) في 2015/11/22
 (49) نصت المادة 11 من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل على
 (أولاً: للوزير فرض أي من العقوبات المنصوص عليها في المادة (8) من هذا القانون على الموظف المخالف
 لأحكامه. ثانياً: لرئيس الدائرة أو الموظف المخول فرض أي من العقوبات التالية على الموظف المخالف
 لأحكام هذا القانون: أ - لفت النظر. ب - الإنذار. ج - قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام. د - التوبيخ.
 ثالثاً: إذا أوصت اللجنة بفرض عقوبة أشد مما هو منصوص عليه في الفقرة (ثانياً) من هذه المادة فعلى
 رئيس الدائرة أو الموظف المخول إحالتها للوزير للبت فيها)

(50) د. ضياء عبد الله عبود ، مرتضى فيصل حمزة ، اثر الحكم الجزائي في الوظيفية العامة في التشريع
 العراقي ، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية ، العدد 3/ المجلد 7 ، 2015 ، ص
 37

(51) قرار المحكمة الإدارية العليا رقم (1612/قضاء موظفين تمييز/2015) في 2018/2/22
 (52) د. تغريد محمد قدوري ، مبدأ المساواة في الوظيفة العامة واثره في حرية الموظف في التعبير
 عن رأيه ، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية ، العدد 1/ المجلد 32 ، 2017 ، ص 316
 (53) قرار المحكمة الإدارية العليا (631/قضاء موظفين-تمييز/2019) في 2020/2/13
 (54) قرار محكمة قضاء الموظفين رقم 301/ج/2017 في 2017/4/30 (غير منشور)
 (55) نصت المادة 2 / أولاً من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991
 المعدل

(56) د. بان صلاح عبد القادر ، أمير عماد نوري ، المحاضر المجاني حقوقه والتزاماته ، بحث منشور
 في مجلة العلوم القانونية ، العدد 2/ المجلد 36 ، 2021 ، ص 105
 (57) نصت المادة 15/ثانياً من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991
 المعدل على (ثانياً- يشترط قبل تقديم الطعن لدى مجلس الانضباط العام على القرار الصادر
 بفرض العقوبة التظلم من القرار لدى الجهة التي اصدرته ، وذلك خلال (30) ثلاثون يوماً من
 تاريخ تبليغ الموظف بقرار فرض العقوبة وعلى الجهة المذكورة البت بهذا التظلم خلال (30) ثلاثين
 يوماً من تاريخ تقديمه وعند عدم البت فيه رغم انتهاء هذه المدة يعد ذلك رفضاً للتظلم .

(58) احمد حمزة ناصر ، التنظيم القانوني لمحكمة قضاء الموظفين ، بحث منشور في مجلة مركز
 بابل للدراسات الإنسانية ، العدد الثالث / المجلد 9 ، 2019 ، ص 162
 (59) د. وسام صبار العاني ، القضاء الإداري ، الطبعة الأولى ، مكتبة السهري ، بغداد ، 2015 ،
 ص 215

(60) نصت المادة 7/سابعاً من قانون مجلس الدولة رقم 65 لسنة 1979 على (سابعاً: أ - يشترط
 قبل تقديم الطعن الى محكمة القضاء الاداري ان يتم التظلم منه لدى الجهة الادارية المختصة
 خلال (30) ثلاثين يوماً من تاريخ تبلغه بالامر او القرار الاداري المطعون فيه او اعتباره مبلغاً ، وعلى
 هذه الجهة ان تبت في التظلم خلال (30) يوماً من تاريخ تسجيل التظلم لديها.

ب - عند عدم البت في التظلم او رفضه من الجهة الادارية المختصة على المتظلم ان يقدم طعنه الى المحكمة خلال (60) ستين يوما من تاريخ رفض التظلم حقيقة او حكما وعلى المحكمة تسجيل الطعن لديها بعد استيفاء الرسم القانوني ولايمنع سقوط الحق في الطعن امامها من مراجعة القضاء العادي للمطالبة بحقوقه في التعويض عن الاضرار الناشئة عن المخالفة او الخرق للقانون

- (61) ينظر الى المادة 7/ثمناء/ج من قانون مجلس الدولة رقم 65 لسنة 1979 وكذلك نص المادة 15 من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل
- (62) يحيى قاسم علي ، ضمانات تأديب الموظف العام في تشريعات اليمن والعراق ومصر وفرنسا ، الطبعة الأولى ، مركز عبادي للدراسات والنشر ، اليمن ، 1999 ، ص 165
- (63) وسام رزاق فليح الزبيدي ، إجراءات التقاضي امام محكمة قضاء الموظفين في العراق (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، جامعة كربلاء / كلية القانون ، 2014 ، ص 164
- (64) قرار محكمة قضاء الموظفين المرقم 576/ج/2017 في 2017/11/30 (غير منشور)
- (65) قرار محكمة قضاء الموظفين المرقم 252/ج/2019 في 2019/11/13 (غير منشور)
- (66) وسام رزاق فليح الزبيدي ، مصدر سابق ، ص 167 ، نقلاً عن مجلة العدالة ، العدد الثالث ، 2002 ، ص 104 قرار مجلس الانضباط العام رقم (7/جزائية/2002) في 2002/6/13
- (67) قرار محكمة قضاء الموظفين المرقم (453/ج/2019) في 2019/9/8 (غير منشور)
- (68) وسام رزاق فليح الزبيدي ، مصدر سابق ، ص 168.

قائمة المصادر:

أولاً: الكتب

- 1- د. محمد جودت الملس ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، دار النهضة العربية ، الإسكندرية ، 1967 ،
- 2- جبران مسعود ، معجم الرائد ، طبعة جديدة ، دار العلم للملايين ، بيروت - لبنان ، 1992
- 3- العلامة ابن منظور ، معجم لسان العرب ، الجزء التاسع ، دار احياء التراث العربي / مؤسسة التاريخ العربي ، بيروت - لبنان
- 4- د. منصور إبراهيم العتوم ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، مطبعة الشرق ، عمان ، 1984،
- 5- د. غازي فيصل مهدي ، تعليقات ومقالات في مجال الوظيفة العامة ، الطبعة الأولى ، بغداد ، 2004
- 6- قتيبة عدنان حمد ، شرح قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل ، المكتبة القانونية ، 2020
- 7- د. علي حسين الخلف ، د. سلطان عبد القادر الشاوي ، المبادئ العامة في قانون العقوبات ، المكتبة القانونية ، بغداد ، 1982

- 8- د. عثمان سلمان غيلان ، المرشد العلمي في مهارات التحقيق الإداري ، الطبعة الأولى ، بغداد 2008
- 9- د. سليمان محمد الطماوي ، قضاء التأديب ، دار الفكر العربي ، مصر ، 1987
- 10- د. مغاوري محمد شاهين ، المساءلة التأديبية للعاملين المدنيين في الدولة والقطاع العام ، دار الهنا للطباعة والنشر ، القاهرة ، 1974
- 11- د. حامد مصطفى ، مبادئ القانون الإداري العراقي ، شركة الطبع والنشر الاهلية ، بغداد ، 1968 ، 216
- 12- د. وسام صبار العاني ، القضاء الإداري ، الطبعة الأولى ، مكتبة السهري ، بغداد ، 2015 ، ص 215
- 13- يحيى قاسم علي ، ضمانات تأديب الموظف العام في تشريعات اليمن والعراق ومصر وفرنسا ، الطبعة الأولى ، مركز عبادي للدراسات والنشر ، اليمن ، 1999
- ثانيا : الرسائل والاطراح
- 1- مهدي حمدي الزهيري ، اثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في انتهاء علاقته الوظيفية (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد / كلية القانون ، 2004
- 2- د. زيدان محمد ملا الجبوري ، مدى سريان مبدأ الشرعية في المجال الانضباطي ، رسالة ماجستير ، جامعة تكريت / كلية القانون ، 2014
- 3- د. علي احمد حسن اللهبي ، اثر العقوبات وانقضائها على المركز القانوني للموظف ، أطروحة دكتوراه ، جامعة النهرين / كلية الحقوق ، بغداد ، 2003
- 4- محمد عواد خضير الحديثي ، اثر المحاكمة الجزائية على المركز القانوني للموظف العام في القانون العراقي (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، جامعة جرش ، لبنان ، 2015 ،
- 5- وسام رزاق فليح الزبيدي ، إجراءات التقاضي امام محكمة قضاء الموظفين في العراق (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، جامعة كربلاء / كلية القانون ، 2014
- ثالثا: البحوث والمجلات
- 1- د. اكرام هادي محيسن الركابي ، عقوبة الفصل واثرها على الرابطة الوظيفية (دراسة مقارنة) ، بحث منشور في مجلة اوروك للعلوم الإنسانية ، العدد 1 / المجلد 14 ، 2021
- 2- د. قيصر هادي كاظم ، د. زينب كريم سواد ، رقابة القضاء على انتهاء خدمة الموظف العام في العراق وفقاً للعقوبات الانضباطية (دراسة مقارنة) ، بحث منشور في مجلة اوروك للعلوم الإنسانية ، العدد الأول / المجلد الرابع عشر ، 2021
- 3- شكيب خلف جاسم ، مبدأ شخصية العقوبة الانضباطية ، بحث منشور في مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية ، العدد 26 / المجلد 7 ، 2018

- 4- د. مهدي حمدي الزهيرى ، اثر الحكم الجزائي المنهى للعلاقة الوظيفية في قوانين الانضباط العراقية ، بحث منشور في مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية ، العدد 12 / المجلد الرابع ، 2015
 - 5- د. تغريد محمد قدوري ، التنظيم القانوني للتوظيف المتأخر وتطبيقه في التشريع العراقي ، بحث منشور في مجلة تكريت للحقوق ، العدد 2/1/ المجلد 4 ، 2019 ، ص 219
 - 6- د. ضياء عبد الله عبود ، د. مرتضى فيصل حمزة ، اثر الحكم الجزائي في الوظيفية العامة في التشريع العراقي ، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية ، العدد 3/ المجلد 7 ، 2015
 - 7- عماد جبار عباس الدليعي ، سحب يد الموظف واثاره القانونية في التشريع العراقي (دراسة مقارنة) ، بحث منشور في مجلة المعهد ، العدد 10 ، 2022
 - 8- احمد حمزة ناصر ، التنظيم القانوني لمحكمة قضاء الموظفين ، بحث منشور في مجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية ، العدد الثالث / المجلد 9 ، 2019 ، ص 162
 - 9- د. وليد مرزة المخزومي ، كتمان الاسرار الوظيفية وحرمة افشاءها في القانون العراقي ، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية ، العدد 1/ المجلد 26 ، 2011 ، ص 22
 - 10- د. مصدق عادل طالب ، د. عودة يوسف سلمان ، الجرائم المتعلقة بالاسئلة والنتائج الامتحانية في التشريع الجزائي العراقي ، بحث منشور في مجلة الرافدين الجامعية للعلوم ، العدد 40 ، 2017 ، ص 98
 - 11- د. بان صلاح عبد القادر ، امير عماد نوري ، المحاضر المجاني حقوقه والتزاماته ، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية ، العدد 2/ المجلد 36 ، 2021 ، ص 105
 - 12- د. تغريد محمد قدوري ، مبدأ المساواة في الوظيفة العامة واثره في حرية الموظف في التعبير عن رأيه ، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية ، العدد 1/ المجلد 32 ، 2017
- رابعاً : القوانين
- 1- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991
 - 2- قانون انضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936
 - 3- قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم 997 لسنة 1978
 - 4- قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل
 - 5- قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم 18 لسنة 1993
 - 6- قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960
 - 7- قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم 132 لسنة 1996
 - 8- قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم 997 لسنة 1978
 - 9- قانون مجلس الدولة رقم 65 لسنة 1979
 - 10- نظام الامتحانات العامة رقم 18 لسنة 1987

خامساً: المواقع الالكترونية

1- <https://www.uomosul.edu.iq/news/ar/rights/79033>

2- <https://www.mohamah.net/law/>

3- <https://www.mohamah.net/law/>

سادساً: القرارات القضائية

- 1- قرار المحكمة الإدارية العليا (1165/قضاء موظفين تمييز/2017) في 2017/8/17
- 2- قرار المحكمة الإدارية العليا رقم (261/قضاء موظفين تمييز/2018) في 2018/3/1
- 3- قرار المحكمة الإدارية العليا رقم (1901/قضاء موظفين تمييز/2015) في 2015/11/22
- 4- قرار المحكمة الإدارية العليا رقم (1612/قضاء موظفين تمييز/2015) في 2018/2/22
- 5- قرار محكمة قضاء الموظفين رقم 301/ج/2017 في 2017/4/30 (غير منشور)
- 6- قرار محكمة قضاء الموظفين المرقم (143/تمييز/2008) في 2008/7/3
- 7- قرار المحكمة الإدارية العليا (631/قضاء موظفين-تمييز/2019) في 2020/2/13 (غير منشور)

Dismissal and isolation of the teacher in iraqi legislation

Prof Dr. Walleed Merza Hamza

College of Law- University of Baghdad

dr.walleed@colaw.uobaghdad.edu.iq

Sarmad maki kamil

College of Law-University of Baghdad

Sarmad.Mekki1202a@colaw.uobaghdad.edu.iq

Keywords : Dismissal – isolation - Disciplinary penalties - teacher

Summary:

The dismissal and isolation penalties are serious disciplinary penalties for the legal status of the teacher, as they lead to the termination of the job bond, whether that termination is temporary, as in the dismissal penalty, or permanently, such as the isolation penalty. And violations that, if committed by the teacher, lead to the imposition of one of these two penalties on him, and due to the sensitivity of the functions performed by the teacher to the exclusion of other employees and their different nature, such as the duty to conceal exam questions, the duty of integrity in administering school exams, and the duty to maintain public order within classrooms, therefore it is possible to apply these Disciplinary penalties against him if he violates his job duties, so the administration must exercise the necessary accuracy and take the measures specified by the law in the process of imposing this type of punishment because of its impact on the education facility as a whole and provide all legal guarantees that guarantee the teacher the right to complain and appeal from these penalties .