

« المخالفات التأديبية للقيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية والأهلية والخاصة وأثرها في التحقيق الإداري »

د . أحمد مختار عبد الحميد محمد

أستاذ القانون الإداري المساعد - كلية الشرق العربي للحقوق

الرياض - المملكة العربية السعودية

الملخص

تبرز أهميتها في أنها توضح للسادة أعضاء هيئة التدريس بالكليات أو المعاهد وخاصة غير القانونيين منهم- المخالفات التأديبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وأثرها في التحقيق الإداري. ومن الصعوبات التي واجهتنا في بحثنا: قصور النظام التأديبي لعضو هيئة التدريس بالجامعات عن توضيح قواعد وأحكام هذه المسؤولية، والسبب المؤكد لها (الخطأ التأديبي)، والآثار المترتبة عليه (العقوبة التأديبية)، وما يتمتع به عضو هيئة التدريس مرتكب الخطأ التأديبي من ضمانات سابقة ومُعاصرة ولاحقة.

وبناءً على ما سبق؛ تتجسد أهمية صياغة نظام تأديبي يسهم في عرض القواعد والأحكام والمبادئ والأسس التي يقوم عليها نظام التأديب، ومحاولة الوصول إلى حقيقة مهمة في مجال المسؤولية التأديبية لعضو هيئة التدريس. وحيث إن إشكالية هذا البحث في أن التشريع المتعلق بتأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومعاونيهم؛ والذي ينظمه قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢، وقانون تنظيم الجامعات الخاصة والأهلية رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٩، وأيضاً قانون المعاهد العليا الخاصة رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٠، والذي يُعد من القوانين الخاصة التي يجب إعادة تدخل المشرع لتعديل بعض نصوصه، وإضفاء أحكام جوهرية عليه.

يتكوّن هذا البحث من مطلبين: الأول ويحمل عنوان: (المخالفات التأديبية في مصر)، وينقسم هذا المطلب إلى فرعين؛ تناول الباحث في أولهما: تعريف المخالفات التأديبية، ثم في ثانيهما: طبيعة المخالفات التأديبية وصورها. والمطلب الثاني يحمل عنوان: (تعريف التحقيق الإداري والفرق بينه وبين التحقيق الجنائي)، وينقسم هذا المطلب إلى فرعين؛ تناول الباحث في أولهما: تعريف التحقيق الإداري وأهميته، ثم في ثانيهما: التمييز بين التحقيق الإداري والجنائي.

Disciplinary violations by university leaders and faculty members at public, private, and private universities and their impact on the administrative investigation

Dr . Ahmed Mukhtar Abdel Hamid Muhammad

Abstract:

Its importance is highlighted in that it explains to the faculty members of colleges or institutes, especially the illegal ones, the disciplinary violations of the faculty members in universities.

and its impact on the administrative investigation.

Among the difficulties that we encountered in our research is the failure of the disciplinary system for a faculty member in universities to clarify the rules and provisions of this responsibility and the reason for it (disciplinary error), and its implications (disciplinary punishment), and what the faculty member who commits the disciplinary error enjoys from previous, contemporary and subsequent guarantees..

Based on the above; The importance of formulating a disciplinary system that contributes to presenting the rules, provisions, principles and foundations on which the disciplinary system is based is embodied, and trying to reach an important fact in the field of disciplinary responsibility for a faculty member.

And since the problem of this research is that the legislation related to the discipline of university faculty members and their assistants; Which is regulated by Law No. 49 of 1972 organizing universities, Law No. 12 of 2009 regulating private and private universities, as well as Private Higher Institutes Law No. 52 of 1970, which is one of the special laws that the legislator must re-intervent to amend some of its provisions and add essential provisions to it.

This research consists of two requirements, the first carries and bears its title (Disciplinary Violations in Egypt), and this requirement is divided into two branches. And between the criminal investigation), and this requirement is divided into two branches, the researcher dealt in the first: the definition of administrative investigation and its importance, and then in the second: the distinction between administrative and criminal investigation.

تمهيد

إنَّ المخالفات التأديبية تُمثِّل ركيزة أساسية، تدور حولها كلُّ دراسة متعلِّقة بالتأديب، وهي ذات طبيعة خاصة، وأركانها لا تقوم إلا بها، ممَّا يميِّزها عن غيرها، كما أنها لا تخضع لقاعدة: (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص)، وهي القاعدة المطبَّقة في الجرائم الجنائية، والتي يُطلق عليها: مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات.

لَمَّا كان من الصعب حصر المخالفات التأديبية تشريعياً، فإنَّ المشرِّع يتجنَّب عادة تعريف المخالفة التأديبية، ويكتفي بذكر الواجبات المنوطة بعضو هيئة التدريس والموظف العام بوجه عام، وأيضاً المحظورات التي يتوجَّب عليهم تجنبها.

والمخالفات التأديبية تتمثَّل في الإخلال بتلك الواجبات الوظيفية إيجاباً وسلباً من قِبَل الموظف العام، وإتيانه عملاً من الأعمال المحرمة. وكلُّ موظف يُخالف تلك الواجبات التي تنصُّ عليها القوانين أو القواعد التنظيمية أو أوامر الرؤساء في حدود القانون، أو يخرج على مقتضى الواجب الوظيفي، يكون محالاً للمساءلة التأديبية.

وتشمل صور المخالفات التي يرتكبها أعضاء هيئة التدريس بالجامعات كلُّ سلوك وإن كان لا يُخالف القوانين والأنظمة واللوائح التي تشمل عمله، لكن تُؤدِّي هذه الأفعال إلى إصابة المرفق التعليمي -سواء الخاص أو العام- بخلل يُعرقل تقديمه لخدماته، ومن البديهي التقرير بأن إقحام شخص نفسه على الوظيفة العامة وتوليها بأسلوب غير مشروع يُفقدُه صفة الموظف العام، وتعدُّ الأعمال التي يقوم بها مثل ذلك الشخص في حكم العدم؛ حيث صدرت عن شخص عادي لم يُصبح موظفاً عمومياً^(١)، ويُستثنى من ذلك ما يُعرف بنظرية الموظف الفعلي في الظروف العادية والاستثنائية.

وسنقوم بالدراسة في هذا المبحث حول المخالفة التأديبية من حيث تعريفها وصورها وطبيعتها، وأيضاً التحقيق الإداري حال مخالفة القوانين واللوائح والقواعد والتعليمات العامة.

التعريف بموضوع البحث:

ممَّا لا شكَّ فيه أنَّ طبيعة عمل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في الجامعات تفرض على عاتقهم تحمُّل واجبات وظيفية ذات طبيعة خاصة، بالإضافة إلى

(١) أ.د/ علي عبد الفتاح محمد خليل، الموظف العام وممارسته الحرية السياسية، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، ٢٠٠٢، ص:

الواجبات المقررة تجاههم؛ هذا من ناحية. ومن ناحية أخرى؛ فإنهم ليسوا بلا شك بمنأى عن 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 لمسئولية أعضاء هيئة التدريس تختلف عن الأحكام والقواعد والمبادئ العامة للمساءلة التأديبية للموظف العام؛ سواء من حيث طبيعة الواجبات الوظيفية، أو من حيث إجراءات التحقيق والمحاكمة ونوعية العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها في حالة ثبوت المخالفة التأديبية في حق أحدهم، وهذا ما نتناوله في هذا البحث من حيث أحكام المسؤولية التأديبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وضماناتها منذ اللحظة الأولى التي تبدأ بالإحالة للتحقيق، وحتى الانتهاء من التحقيق والتصرف فيه والإحالة لمجالس التأديب؛ لضمان صحة الإجراءات، وفي نفس الوقت كفاية الحقوق في التحقيق والمساءلة التأديبية.

أهداف البحث:

ويهدف التأديب إلى الانضباط الوظيفي ومواجهة المخالفات التأديبية والانحرافات السلوكية التي يرتكبها أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم؛ وذلك لتحقيق المصلحة العامة، ونظراً لما تتمتع به جهات التحقيق ومجالس التأديب من سلطات واسعة؛ فقد توقع جزاء يمتد أثره إلى حرمان عضو هيئة التدريس من مزايا وظيفية عديدة، وقد ينتهي الأمر إلى عزله من وظيفته. ويهدف إلى معرفة أوجه القصور في النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس والكشف عن أسباب هذا القصور.

إشكالات البحث:

تتجلى إشكالية البحث في قصور النظام التأديبي لعضو هيئة التدريس بالجامعات عن توضيح قواعد وأحكام هذه المسؤولية، والسبب المولد لها (الخطأ التأديبي)، والآثار المترتبة عليه (العقوبة التأديبية)، وما يتمتع به عضو هيئة التدريس مرتكب الخطأ التأديبي من ضمانات سابقة ومعاصرة ولاحقة.

وبناءً على ما سبق؛ تتجسد أهمية صياغة نظام تأديبي يسهم في عرض القواعد والأحكام والمبادئ والأسس التي يقوم عليها نظام التأديب، ومحاولة الوصول إلى حقيقة مهمة في مجال المسؤولية التأديبية لعضو هيئة التدريس.

وحيث إن إشكالية هذا البحث في أن التشريع المتعلق بتأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومعاونيهم؛ والذي ينظمه قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢، وقانون تنظيم الجامعات الخاصة والأهلية رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٩، وأيضاً قانون المعاهد العليا الخاصة رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٠، والذي يعد من القوانين الخاصة التي يجب إعادة تدخّل المشرّع لتعديل بعض نصوصه وإضفاء أحكام جوهرية عليه.

أهمية البحث:

ترجع أهمية البحث إلى أن التحقيق الإداري هو الأداة القانونية التي تتمكّن من خلالها الجهة الإدارية من الوصول للحقيقة بشكل مؤقّت، ودون أية مُحاباة؛ حتى يضمن أداء الوظيفة بفاعلية ونزاهة؛ كما هو قائم عليها الآن. أيضاً بالنسبة لمعاوني أعضاء هيئة التدريس من المعيدّين والمدرّسين المساعدين؛ باعتبارهم النواة المساعدة لهم.

ورغم أن العديد من الأبحاث العلمية اتجهت إلى التحقيق الإداري وضماناته؛ إلا أن المسؤولية التأديبية لعضو هيئة التدريس تستدعي النظر والتدقيق؛ باعتبارهم العمود الفقري للعملية التعليمية بداية في الاستقرار، والعمل الجاد الذي يجب أن يتمتع به أعضاء هيئة التدريس، وضرورة مساءلتهم عمّا يقع منهم أثناء القيام بواجباتهم الوظيفية، وهذا وفقاً لما أشارت إليه المادة ٢١ من الدستور المصري الصادر ٢٠١٤؛ والتي تنصّ على: «تكفل الدولة استقلال الجامعات والمجامع العلمية واللغوية، وتوفير التعليم الجامعي؛ وفقاً لمعايير الجودة العالمية، وتعمل على تطوير التعليم الجامعي، وتكفل مجانيته في جامعات الدولة ومعاهدها؛ وفقاً للقانون، إضافة إلى ما جاءت به المادة ٢٢ من الدستور؛ والتي تنصّ على: أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم، الركيزة الأساسية للتعليم، تكفل الدولة تنمية كفاءاتهم العلمية، ومهاراتهم المهنية، ورعاية حقوقهم المادية والأدبية، بما يضمن جودة التعليم وتحقيق أهدافه.

وليس بخاف أن موضوع المسؤولية التأديبية للموظف العام بصفة عامة؛ سواءً وفق قانون الخدمة المدنية، أو قانون تنظيم الجامعات، أو القوانين الأخرى للشرطة والجيش من أكثر الموضوعات التي لاقَت اهتمام الباحثين والدارسين؛ وترجع هذه الأهمية الكبيرة لما يوقن به الجميع من أبعادها وتأثيرها على الموظف العام؛ ولذلك كان من الأهمية تحسّس النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس.

منهج البحث:

يُقصد بالمنهج بوجه عام ذلك الطريق الذي يسلكه العقل الإنساني؛ سعياً إلى الحقيقة؛ ومن أهم السُّبُل للبحث العلمي:

طريقة الاستقراء، وبمقتضاه ننتقل من الحكم على الجزئيات إلى المبدأ الكلي.

طريقة القياس، وبمقتضاه ننزّل من المبدأ الكلي لنحكم على الجزئيات.

وفي مجال البحث القانوني يُؤخذ بهاتين الطريقتين، ويُطلق على أُولاهما: التركيب أو التآصيل، وعلى ثانيتهما: الاستخلاص أو التحليل، وأخذت هذه الدراسة بنظام التحليل، فقد اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي؛ وفي هذا الإطار قمنا بتحليل النصوص القانونية التي تخصّ هذا البحث.

خُطة البحث:

يتكوّن هذا البحث من مطلبين على النحو الآتي:

- المطلب الأول: ويحمل عنوان: (المخالفات التأديبية وطبيعتها)، وينقسم هذا المطلب إلى فرعين، تناول الباحث في أولهما: تعريف المخالفات التأديبية، ثم في ثانيهما: طبيعة المخالفات التأديبية وصورها.
- المطلب الثاني: ويحمل عنوان: (تعريف التحقيق الإداري والفرق بينه وبين التحقيق الجنائي)، وينقسم هذا المطلب إلى فرعين، تناول الباحث في أولهما: تعريف التحقيق الإداري وأهميته، ثم في ثانيهما: التمييز بين التحقيق الإداري والجنائي.

المطلب الأول

المخالفات التأديبية وطبيعتها

تمهيد وتقسيم:

تُعَدُّ المخالفات التأديبية - وفق التشريع المصري - بمثابة العمود الفقري حيال التحقيق الإداري، والتي بمخالفاتها يستوجب التحقيق مع عضو هيئة التدريس ومعاونيه، ومنها مجلس التأديب إذا لزم الأمر، وذلك وفق قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢م، وأيضاً وفق قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م.

وإنَّ الجريمة التأديبية قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته ومقتضياتها أو لكرامة الوظيفة^(١)، والمخالفة التأديبية: هي الخطأ الذي يتحقق نتيجة الإخلال بالتزام القيام بالواجبات التي يقتضيها حسن انتظام وسير العمل في المنشأة، والامتناع عن كل ما شأنه إلحاق الضرر بنظامها.

وتنصرف الجريمة التأديبية في المجال التأديبي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات إلى كل إخلال يقع من جانب عضو هيئة التدريس بواجبات وظيفته؛ لهذا فإنَّ الخروج على الواجبات الوظيفية والأوامر التي تصدر من الرؤساء في حدود القانون إنما هو الإنحراف بعينه^٢، يستوي في ذلك الواجبات الخاصة بوظيفته كعضو هيئة التدريس بالجامعة والتي ورد النصُّ عليها في قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢، والواجبات العامة الواردة في قانون العاملين بالدولة والمعدل بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ (قانون الخدمة المدنية)؛ وذلك باعتباره موظفًا عامًا، أو الواجبات التي تفرضها مقتضيات حسن سير العملية التعليمية والحفاظ على التقاليد والقيم الجامعية، حتى ولو لم يرد بها نصُّ^(٣).

وبالرغم من اختلاف الفقه والقضاء حول الجريمة التأديبية إلا أنها: تدور حول كل إخلال بواجبات الوظيفة؛ سواء داخل نطاق الوظيفة أو خارجها، ويجب أن تكون الواجبات الوظيفية التي تضمنتها نصوص تشريعية للحفاظ على حسن سير وانتظام المرفق العام.

ونتناول ما سبق تفصيلاً في فرعين:

(١) الطعن رقم ١٠١٠، حكم المحكمة الإدارية العليا، لسنة ١٠ قضائية، جلسة ٢٢ مايو ١٩٦٥م.

(٢) د/ عصام مهدي عابدين، قانون الخدمة المدنية ولانته التنفيذية، دار محمود، القاهرة، الطبعة الأولى ٢٠١٨، ص: ٢٩٢.

(٣) أ.د/ ثروت عبد العال أحمد، إجراءات المساءلة التأديبية وضمائنها، دار النشر والتوزيع جامعة أسيوط، عام ١٩٩٥ص: ١٦، ١٥.

الفرع الأول: تعريف المخالفات التأديبية.

الفرع الثاني: طبيعة المخالفات التأديبية وصورها.

الفرع الأول

تعريف المخالفات التأديبية

سبق وأن درسنا في الباب الأول من هذا الدراسة، الواجبات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات والواردة في القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية، وأيضاً وفق قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م.

وقمنا بعرض الواجبات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات الخاصة والأهلية، وأيضاً المعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالي، وكذا المحظورات التي يجب على عضو هيئة التدريس الامتناع عنها، حتى لا يقع تحت طائلة المساءلة التأديبية وفق التشريع والقوانين المصرية.

والقوانين المصرية لم تحدد تعريفاً واضحاً لمصطلح المخالفة التأديبية، وأيضاً القيود التي تقع على عاتق عضو هيئة التدريس ومعاونيهم، والسالف ذكرها في الباب الأول من هذا الدراسة، والتي تجعله مقيداً باتباع الواجبات حتى ولو خارج الجامعة، نظراً لأهمية وظيفة عضو هيئة التدريس العلمية والعملية.

ومن الثابت أن المخالفات التأديبية لما توضع تحت حصر، وإنما ذكر المشرع بعض صورها، وسوف نقوم بدراسته في الفرع الثاني.

ومن الجدير بالملاحظة أن المخالفة التأديبية هي الركن الأساسي للجريمة التأديبية، وشرط واجب لتوقيع الجزاء التأديبي، وهي مختلفة ومستقلة عن الجرائم الجنائية، وأن استخدام تعبير المخالفة التأديبية هو الاصطلاح الذي جرى عليه أحكام القضاء وكتابات الفقه، وهو يقرب من تصرف الموظف من مفهوم الإخلال في قواعد القانون.

وباعتبار أن المخالفات التأديبية هي الركيزة الأساسية للتحقيق الإداري والمساءلة التي يمكن أن تمتد لإحالة لمجلس التأديب بصفة عامة؛ سواء مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس أو مجلس تأديب المعيدين والمدرسين المساعدين، وفق قانون تنظيم الجامعات، فيجب معرفة المخالفات التأديبية من حيث التشريع والفقه والقضاء.

أولاً: الاتجاه التشريعي للمخالفات التأديبية:

لم تضع التشريعات المصرية تعريفاً للمخالفات التأديبية، وأفسحت المجال في ذلك للفقه والقضاء، وذلك يرجع للأسباب الآتية:

١- إن المخالفات التأديبية لا تقبل التحديد أو الحصر؛ لارتباطها بطوائف معينة من الموظفين، بل بواجبات متغيرة لهذه الطوائف؛ ومتغيرة تبعاً لذلك من وقت لآخر^(١).

٢- إن المشرع قد خشي على ما يبدو إن هو أورد تعريفاً محدداً للمخالفة التأديبية أن يرد هذا التعريف قاصراً عن أن يطبق على كافة المخالفات التأديبية، الأمر الذي قد يُثير لبلة في الفكر الإداري أو اختلافاً في وجهات النظر بين المفسرين والقائمين على تطبيق هذا التعريف^(٢).

وفي واقع الأمر فإن المشرع المصري وفق قانون تنظيم الجامعات وقانون الخدمة المدنية لم يعرف المخالفة التأديبية بنص صريح، وإنما اكتفى بالآتي: «كل موظف يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يُجازى تأديبياً»^(٣).

ثانياً: الاتجاه القضائي للمخالفات التأديبية:

أوضح القضاء المصري تعريف المخالفة التأديبية، وبذل مجهوداً في تحديد مفهومها، ويتضح ذلك من خلال ما قضت به المحكمة الإدارية العليا بمجلس الدولة بأن «المخالفة التأديبية هي كل فعل إيجابي أو سلبي ينطوي على الإخلال بواجبات الوظيفة المنوطة بالموظف العام، وذلك بمخالفته لأحكام القوانين واللوائح أو التعليمات الإدارية، وكذلك الإخلال بمقتضياتها، بأن يظلم مواطن الزلل، وتحوم حوله الشبهات، بما تضيع معه الثقة التي لا بد من توفرها في الوظيفة العامة والموظف العام معاً - الموظف العام مطالب في نطاق أعمال وظيفته وخارجها بأن ينأى بنفسه عن التصرفات التي من شأنها التأثير في الوظيفة العامة - المسئولية التأديبية للموظف العام شأنها شأن المسئولية الجنائية مسئولية شخصية - المخالفة التأديبية تمثل ركن السبب في القرار التأديبي»^(٤).

(١) أ.د/ رمضان محمد بطيخ، المسئولية التأديبية لعمال الحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال فقهاً وقضاء، دار النهضة العربية، ١٩٩١، ص: ١٠٧.

(٢) أ.د/ رمضان محمد بطيخ، المسئولية التأديبية، مرجع سابق ص: ١٠٧.

(٣) المادة ٥٨، قانون الخدمة المدنية رقم ٦١ لسنة ٢٠١٦م.

(٤) الطعون أرقام ٢٥٥٩٢ و ٢٩١١٨ و ٢٩١٣٣ و ٥٨٢٠٢ لسنة ٦٠ قضائية عليا، جلسة ٢٠١٦/٩/٤، الدائرة الرابعة، وأيضاً يُراجع: الطعن رقم ٢١١٧٣ لسنة ٥٢ قضائية عليا، الدائرة الرابعة بجلسة ٢٠١٦/٣/١٢.

وقضت المحكمة فى ذلك؛ إذ تقول: « المخالفات التأديبية لا تقتصر على إخلال العامل بواجبات وظيفته إيجابياً أو سلباً، بل تنهض كلاً سلك العامل سلوكاً معيباً، ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة، أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة ويُعد عن مواطن الريب والدنايا »^(١).

وكما قضت ذات المحكمة بأن « كل موظف يُخالف الواجبات التي تُنصُّ عليها القوانين واللوائح أو القواعد النظامية العامة أو أمر الرؤساء الصادرة فى حدود القانون، أو يخرج عن مقتضى الواجب فى أعمال وظيفته أو يُقصر فى تأديتها، بما تطلبه من حيطة ودقة وأمانة، أو يخل بالثقة المشروعة فى هذه الوظيفة، إنَّما يرتكب ذنباً إدارياً يسوغ تهذيبه، وهذا الواجب الإداري هو سبب القرار التأديبي »^(٢).

وذهبت ذات المحكمة فى حكم آخر لها إلى أنه « من المستقر عليه فى قضاء هذه المحكمة أن الدقة والأمانة المتطلبية من الموظف العام، تقتضي منه أن يبذل أقصى درجات الحرص على أن يكون أداؤه للعمل صادراً عن يقظة وتبصر، بحيث يتحرك فى كل إجراء يقوم باتخاذها على ما يجب أن يكون عليه الرجل الحريص من حذر وتحوط، فإذا ما ثبت فى حق الموظف أنه قد أدى عمله باستخفاف أو غفلة أو لا مبالاة، كان خارجاً بذلك عن واجب أداء العمل بدقة وأمانة؛ ومن ثمَّ يكون مرتكباً لمخالفة تأديبية تستوجب المساءلة التأديبية »^(٣).

ولذلك ينبغي على عضو هيئة التدريس ومعاونيه الالتزام بالواجبات وتجنب المحظورات ولو خارج العمل، ويتضح ذلك مما قضت به المحكمة الإدارية العليا: « يُسأل الموظف عن الأفعال والتصرفات التي تصدر منه خارج نطاق أعمال وظيفته، إذا كان من شأنها الخروج عن واجب الوظيفة أو الإخلال بكرامتها أو الاحترام الواجب بها »^(٤).

ويتضح مما سبق أن الجريمة التأديبية لأعضاء هيئة التدريس قوامها الإخلال بالواجبات الوظيفية والخروج على مقتضاياتها.

(١) الطعن رقم ٥٧٧٠، لسنة ٤٧ ق، بجلسة ٢٠ - ٤٠ - ٢٠٠٥، المحكمة الإدارية العليا، موسوعة أحكام المحكمة الإدارية العليا من عام ١٩٥٥

لسنة ٢٠١٠، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة، دكتور/ مجدي محمود محب، الجزء السابع، ص: ٣٩٤٩.

(٢) الطعن رقم ٢٤٤، لسنة ١٥ ق، جلسة ٢٨ - ٤٠ - ١٩٧٣، مجموعة أحكام المحكمة الإدارية، المرجع السابق، الجزء السادس، ص: ٣٧٨١.

(٣) الطعن رقم ١٩٥٨، لسنة ٥٦ ق، جلسة ٢١ - ٢ - ٢٠١٥، المحكمة الإدارية العليا.

(٤) الطعن رقم ١٩٠٦، لسنة ٣٦ ق، بجلسة ١٢ - ١ - ١٩٩٦، المحكمة الإدارية العليا، الموسوعة القضائية الحديثة فى أحكام المحكمة

الإدارية العليا، المرجع السابق، ص: ٢٣٣.

ثالثاً: الاتجاه الفقهي للمخالفات التأديبية:

اختلف الفقهاء حول تعريف المخالفة التأديبية المرتكبة من الموظف العام، وذهبوا في ذلك مذاهب شتى:

فقد ذهب الأستاذ الدكتور/ سليمان الطماوي إلى أن: المخالفة التأديبية: هي كلُّ فعل أو امتناع يرتكبه العامل، ويُجائزُ واجبات منصبه.^(١)

ويرى آخر أن: المخالفة التأديبية: هي إتيان العامل فعلاً إيجابياً وسلبياً يكون من شأنه مخالفة الواجبات، أو ارتكاب المحظورات المنهي عنها في القانون أو الواقع، أو الإخلال بمقتضى الواجب الوظيفي المنوط به تهديبه، وأن يكون من شأن الفعل أن يحطَّ من كرامة الوظيفة، واعتبارها واعتبار شغلها.^(٢)

وأيضاً ذهب رأي آخر إلى أن: المخالفة التأديبية: هي كل إخلال بواجبات الوظيفة إيجاباً أو سلباً، ولا يقصد بالواجبات المنصوص عليها في التشريعات المختلفة الإدارية أو غير الإدارية فقط، بل يقصد بها أيضاً الواجبات التي يقتضيها حسن انتظام واضطراد العمل، في المرفق العام ولو لم ينص عليها.^(٣)

ولم يعرف قانون الخدمة العامة للدولة الفرنسي المخالفة التأديبية، واكتفى بالنص على العقوبات التأديبية، في حين نصّت المادة ٢٩ من القانون رقم ٦٣٤ لسنة ١٩٨٣ بشأن حقوق والتزامات الموظفين المدنيين على أن «كل خطأ يرتكبه الموظف في أداء أو بمناسبة ممارسة مهمات وظيفته يُعرض لعقوبة تأديبية دون أيّ مساس بالعقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات».

ومن جميع ما سبق، نرى أن المخالفة التأديبية لعضو هيئة التدريس: هي الفعل الإيجابي أو السلبي بالامتناع الذي يأتيه عضو هيئة التدريس ومعاونوه بالجامعات بإرادته الحرة، مخالفاً في ذلك القوانين واللوائح والواجبات الوظيفية، أو يخل بكرامتها وشرفها؛ سواء داخل الجامعة أو خارجها.

(١) أ.د / سليمان محمد الطماوي، «القضاء الإداري قضاء التأديب»، دار الفكر العربي، عام ١٩٧٩م، ص: ٤٨.

(٢) د/ ذكي النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، دار الفكر المعاصر، القاهرة، سنة ١٩٨٧م، ص: ٢٠٥.

(٣) د/ محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، رسالة دكتوراة، جامعة القاهرة، سنة ١٩٦٧، ص: ٨٠.

(4) Article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 sur les droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite Le Bourcier, «Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale».

الفرع الثاني

طبيعة المخالفات التأديبية وصورها

لم ينص المشرع المصري إلا على بعض صور للمخالفات التأديبية؛ لأن المخالفات التأديبية لا تقع تحت حصر، ولكن بعض المخالفات شائع الوقوع، والمشرع يحذر من خطورة ارتكابها، والجهات الإدارية لها دور كبير في تقدير المخالفات التأديبية، ودرجة هذه الخطورة، بالتالي هذا التكييف يختلف من جهة إلى أخرى ومن وظيفة إلى أخرى، وأيضاً من دولة إلى أخرى حسب التشريعات المختلفة.

حيث نص قانون تنظيم الجامعات المصري رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية، على الواجبات الوظيفية التي على عاتق عضو هيئة التدريس ومعاونيهم، وتسمى بالواجبات الخاصة؛ لأن المشرع ذكر العديد منها في المواد سالف الذكر من المواد ٩٥ إلى ١٠٤.

• ويثار التساؤل: هل الواجبات والمحظورات المفروضة على الموظف العام، تسري على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؟

والحقيقة أن الموظف العام، حال ارتكابه أية مخالفة تأديبية، يسأل أمام جهة عمله ومجلس تأديب خاص بهم، فمن باب أولى أن يحال عضو هيئة التدريس لمجلس التأديب الخاص به وفق قانون تنظيم الجامعات المصرية، وحيث إن أعضاء هيئة التدريس طالما تمتعوا بهذه الصفة فهم يخضعون للقواعد والإجراءات المنظمة لهم، وفق قانون تنظيم الجامعات المصرية وبعض النظر عن طبيعة المخالفات التأديبية؛ سواء كانت مما يندرج تحت بند واجبات أعضاء هيئة التدريس وفق قانون تنظيم الجامعات أو القوانين الأخرى.

ولا بد من التأكيد على أن عضو هيئة التدريس يتمتع بصفتين، صفة عضو هيئة التدريس بالجامعة من ناحية، وصفة الموظف العام من ناحية أخرى؛ سواء داخل الجامعة أو خارجها.

أولاً: المخالفات التأديبية غير المقننة:

الثابت أن المخالفات التأديبية - وإن كانت غير مقننة - تختلف عن الجرائم والمخالفات الجنائية؛ ويرجع ذلك لتنوع الواجبات الوظيفية من جهة إلى أخرى،

حسب المركز القانوني للموظف العام والوظيفة التي يشغلها، وأيضاً لأنّ تقنين الجرائم التأديبية يمثّل عبئاً وعائقاً أمام السُّلطة الإدارية في العقاب على الأفعال الماسّة بالوظيفة، ولذلك فإنّ التشريعات المختلفة لا تُضنّ هذه المخالفات.^(١)

وقضت المحكمة الإدارية العليا في ذلك إذ تقول:

«ومن حيث إنّ قضاء هذه المحكمة قد جرى على أنّه ولئن كانت السُّلطات التأديبية سلطة تقدير خطورة الذنب الإداري، وما يُناسبه من جزاء بغير معقب عليها، إلا أنّ مناط مشروعية هذه السُّلطة ألا يشوب استعمالها الغلو، ومن صور الغلو عدم الملاءمة الظاهرة بين درجة خطورة الذنب وبين نوع الجزاء ومقداره».^(٢)

وقضت ذات المحكمة في حكم آخر لها بأن:

«قضاء المحكمة استقرّ على أنّ المسؤولية التأديبية تنبني على القطع واليقين ولا تنبني على الشكّ أو التخمين، وأن ما يرد بتقرير الاتهام يجب أن يرقى بالأدلة الدامغة إلى مستوى الحقيقة المستقاة من الواقع الناطق بها، والمفصح عن ثبوتها، فالقرار التأديبي شأنه شأن أيّ قرار آخر يجب أن يقوم على سبب يُبرّره، فلا تتدخل السُّلطة التأديبية لتوقيع الجزاء إلا إذا قام لديها من الأوراق والتحقيقات ما يُثبت إتيان العامل الفعل الذي يُعدّ ذنباً إدارياً، وإن كان لها سلطة تقدير الدليل، إلا أنّ مناط ذلك أن يكون له وجود قانوني ومستمدّ من أصول مادية تُنتجها قانوناً».^(٣)

ثانياً: مبدأ المشروعية في المخالفات التأديبية التي لا تخضع للتحديد مسبقاً بنصوص قانونية:

حيث يقصد به تطبيق سيادة القانون؛ بمعنى: خضوع جميع الأفراد والمؤسسات والفئات المختلفة بالمجتمع لسيادة القانون، وهو ما يُعنى بالجريمة الجنائية (لا جريمة إلا بنص)؛ أي: مصدر الصفة والفعل غير المشروع هو نص القانون على ذلك.

أمّا مبدأ المشروعية في المخالفات التأديبية: تعني: أن يرتبط ويتحدّد بالإطار العام، ولا يجوز لسُّلطة التأديب أن تتعدّاه، ومرجعها السُّلطة التقديرية للإدارة، بشرط مراعاة التناسب بين المخالفة والجزاء.

(١) الطعن رقم ٢٤٣٩، لسنة ٢٠ قضاية، جلسة ٢٥ نوفمبر ١٩٨٦، المجموعة الإدارية العليا، لسنة ٢٢، الجزء الأول، ص: ٣٦٩.

(٢) الطعن رقم ٢١٧٣٧، لسنة ٥٩ قضاية، جلسة ٤ أبريل ٢٠١٥ المحكمة الإدارية العليا.

(٣) الطعن ٤٠٨١٢ لسنة ٥٤ قضاية، بجلاسة ٦ ديسمبر ٢٠١٤ المحكمة الإدارية العليا.

ويلاحظ أن المشرع أورد مخالفة صريحة لعضو هيئة التدريس وفق قانون تنظيم الجامعات؛ حيث حدد المشرع جزاءً محددًا متعلقًا بمخالفة إعطاء الدروس الخصوصية بمقابل أو بدون مقابل؛ حيث أوجب المشرع توقيع جزاء العزل في حال ثبوتها، وكذلك كل فعل يزري بشرف عضو هيئة التدريس أو من شأنه أن يمسّ نزاهته وفق الفقرة الأخيرة من نص المادة ١٠١، وهذه الأخيرة يُمارس فيها مجلس التأديب سلطة تقديرية كبيرة، ومن أمثلة هذه الأفعال المزرية بالشرف والماسّة بالنزاهة إقامة علاقات مشبوهة مع الطالبات،^(١) أو التزوير في الامتحانات.

وبالتالي يلتزم عضو هيئة التدريس ومعاونوه بالواجبات المنصوص عليها بقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية، والتي تلزمه بالقيام بعمل إيجابي وفق ما نصّت عليه المواد من ٩٥ إلى ٩٩ من القانون، وهي تمسّ عضو هيئة التدريس في عمله وأداء العمل وإلقاء المحاضرات والتدريس والتمسك بالقيم والتقاليد الجامعية، والامتناع عن بعض الأعمال بصورة مطلقة؛ مثل: الدروس الخصوصية.

وفي هذا المقام تُنصّ المادة ١٠٠ من القانون على أنه:

« لرئيس الجامعة، بناءً على اقتراح عميد الكلية، بعد أخذ رأي مجلس القسم المختص، أن يرخص بصفة استثنائية لأعضاء هيئة التدريس في مزاولة مهنتهم خارج الجامعة أو داخلها، في غير أوقات العمل الرسمية؛ بشرط أن يكسب المرخص له من ذلك خبرة في تخصصه العلمي، وبشرط ألا يتعارض هذا الترخيص مع الواجبات الجامعية وحسن أدائها، ولا مع القوانين أو اللوائح المعمول بها في مزاولة المهنة بقواعد تنظيم مزاولة المهنة، وبقرار من المجلس الأعلى للجامعات، ولا يكون الترخيص في مزاولة المهنة خارج الجامعة إلا لمن مضى على تخرجه عشر سنوات، وقضى ثلاث سنوات على الأقل في هيئة التدريس، ويجوز سحب الترخيص في أي وقت إذا خولت شروطه أو تعارض مع مقتضيات العمل، وليس للمرخص له أن يعمل في دعوى ضد الجامعة بوصفه محامياً أو خبيراً أو غير ذلك».^(٢)

وأيضاً نصّت المادة ١٠١ من القانون على أنه « لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس القيام بعمل من أعمال الخبرة أو إعطاء استشارة في موضوع معين إلا بترخيص من رئيس الجامعة، بناءً على اقتراح عميد الكلية».^(٣)

(١) الطعن رقم ١٤٠٩، لسنة ٢٦ قضائية، بجلاسة ٢٠ نوفمبر ١٩٨٦، المحكمة الإدارية العليا، مج السنة ٢١ ص: ٢١٤.

(٢) المادة ١٠٠، قانون تنظيم الجامعات المصرية ٤٩ لسنة ١٩٧٢.

(٣) المادة ١٠١، قانون تنظيم الجامعات المصرية ٤٩ لسنة ١٩٧٢.

وأوضحت المادة ١٠٢ من القانون على أنه « لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس إلقاء دروس في غير جامعتهم أو الإشراف على ما يُعطى بها من دروس إلا بترخيص من رئيس الجامعة، بناءً على موافقة مجلس الكلية أو المعهد بعد أخذ رأي مجلس القسم المختص، ويشترط للترخيص في ذلك أن يكون التدريس أو الإشراف في مستوى الدراسة الجامعية»^(١).

وأيضاً نصّت المادة ١٠٣ منه على أنه « لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس إعطاء دروس خصوصية بمقابل أو بغير مقابل»^(٢).

وبناءً على ما سبق ذكره:

يتضح أن مبدأ الشرعية يحظر توقيع جزاءات مقنعة؛ حيث في حال قيام جهة الإدارة باتخاذ إجراءات نظامية مثل النقل أو الندب أو إلغاء الوظيفة؛ فإن هذه القرارات يجب أن تقوم على سند يُبرر مصلحة المرفق العام وألا يشوبه البطلان؛ لكونه جزاءً تأديبياً مقنناً ومخالفاً للحقيقة^(٣)، ولا تخضع المخالفات لقاعدة: (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص)، وأن أغلب التشريعات الوظيفية تُحدد بعض المخالفات على سبيل المثال كإطار عام للتجريم، وتترك تقدير الفعل الذي يُمثّل مخالفةً تأديبيةً من عدمه، ويمنح المشرع للسلطة الإدارية إصدار لائحة تتضمن مخالفات تأديبية وما يقابلها من جزاءات.

ثالثاً: عدم حصر الجرائم التأديبية لا ينفي شرعيتها:

حيث اتجهت كافة القوانين الوظيفية إلى عدم تحديد الأفعال المكونة للخطأ الوظيفي والذي يستوجب التأديب، على سبيل الحصر، ولم تُوضّح الأركان التي تقوم عليها المخالفة التأديبية، وإنما أورد واجبات وظيفية ومحظورات عليهم، ولا يوجد ضوابط محددة في تحديد المخالفات التأديبية، إذ إن السلطة التأديبية دائماً ما تكون مرتبطة بضوابط الوظيفة العامة وما تضمنته من واجبات ومحظورات^(٤)، وحيث إن الأفعال الإيجابية أو السلبية المكونة للمخالفة التأديبية ليست محددة حصراً ونوعاً.

(١) المادة ١٠٢، قانون تنظيم الجامعات المصرية ٤٩ لسنة ١٩٧٢.

(٢) المادة ١٠٣، قانون تنظيم الجامعات المصرية ٤٩ لسنة ١٩٧٢.

(٣) د/ محمد أبو صيف باشا، العقوبة التأديبية وضوابطها - السلطات التأديبية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٣، ص: ٦٢.

(٤) د/ مجدي النهري، قواعد وإجراءات تأديب الموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٧، ص: ٣٤.

ولا بُدُّ من الإشارة إلى ما قضت به المحكمة الإدارية العليا:

«ومن حيث إنَّ قانون الوظيفة العامة؛ باعتباره الشريعة العامة، لم يسلك مسلك قانون العقوبات والقوانين الجنائية الأخرى، فلم يحصر الأفعال المؤثمة، ولم يُحدِّد أركانها أو العقوبة المقررة لكل منها، فالأفعال المكونة للذنب الإداري في هذا القانون، ليست محددة حصراً أو نوعاً وإنما مردُّه بوجه عام إلى الإخلال بواجبات الوظيفة العامة أو الخروج على مقتضياتها»^(١).

وذهبت ذات المحكمة في حكم آخر لها إلى أن «حُسن السمعة وطيبة الخصال هي من الصفات الواجب توافرها في كلِّ موظف العام، والصفتان أوجب في عضو الهيئة القضائية؛ إذ بدونهما لا تتوافر الثقة والطمأنينة في شخص العضو؛ مما يؤثر تأثيراً بالغاً على المصلحة العامة وعلى الهيئة التي ينتمي إليها، يجب أن يسلك عضو الهيئة القضائية في سلوكه ما يليق بكرامة وظيفته، ويتناسب مع قدرها وعلو شأنها وسمو رسالتها ونظرة التوقير والاحترام التي يُوليها الناس لمن يقوم بأعباء وظيفته، لا يقتصر هذا الالتزام على ما يصدر من العضو، وهو يقوم بأعباء وظيفته؛ بل يمتدُّ ليشمل ما يصدر عنه خارج نطاق وظيفته بابتعاده عن مواطن الريب والشبهات»^(٢).

وبالتالي لا تخضع الجريمة التأديبية لمبدأ شرعية الجرائم؛ استناداً إلى عدم حصر كافة المخالفات التأديبية، وبالتالي لا تخضع لمبدأ: (لا جريمة بلا نص) على نحو ما هو مقرَّر بالنسبة للجريمة الجنائية؛ بمعنى: أن ليس من الضروري في المجال التأديبي أن تُقدَّر السُلطة التشريعية أو جهات الإدارة مسبقاً قوائم الجرائم التأديبية؛ حتى يمكن معاقبة الموظف؛ وإنما يكفي لذلك أن يثبت في حقِّه فعل أو امتناع عن فعل يُخالف واجبات الوظيفة ومقتضياتها؛ سواء نص على ذلك صراحة أو لم ينص.

(١) الطعن رقم ٢٠٨٠٦، لسنة ٦٠ قضائية، المحكمة الإدارية العليا، بجلسته ١١ أبريل ٢٠١٥.

(٢) الطعن رقم ٢٢٨٥ حكم المحكمة الإدارية العليا، سنة ٤٠ ق جلسة ٦ يونيو ١٩٩٨، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، السنة ٤٣ الجزء الثاني، ص: ١٢٢٧ وما بعدها.

ويترتَّب على هذه القاعدة في الفقه والقضاء عدة نتائج^(١)؛

أولاً؛ إنَّ عدم وجود نص مانع لفعل معين لا يعني بالضرورة أنَّ هذا الفعل مباح للموظف.^(٢)

ثانياً؛ إنَّ تحديد الأفعال التي تكون جريمة تأديبية متروكة لتقدير الجهات التأديبية؛ سواء كانت جهات رئاسية أو قضائية، فهي وحدها التي تُقدِّر مدى خطورتها، وما إذا كانت تُمثِّل جريمة تأديبية من عدمه.

ثالثاً؛ إنَّ عدم سريان مبدأ: «لا جريمة بدون نص» على الجرائم التأديبية يُضفي عليها نوعاً من المرونة؛ فتختلف وجهة النظر في تأشيمها من عدمه.

رابعاً؛ إنَّ عدم حصر الجرائم التأديبية يُؤدِّي إلى عدم الربط بين المخالفة والعقوبة على خلاف ما هو متبع في المجال الجنائي في السُّلطة التأديبية رئاسية أو قضائية، تقدر ما إذا كان الخطأ المنسوب إلى الموظف يكون جريمة تأديبية، وتحدد الجزاء المناسب^(٣).

والمخالفات التأديبية ليست محدَّدة على سبيل الحصر؛ وإنما مردُّها إلى مخالفات قد ارتكبتها عضو هيئة التدريس بصفته هذه، أو صفته الإدارية.

وذهبت ذات المحكمة إلى أنَّ «الدقة والأمانة المتطلبية من الموظف العام تقتضي أن يبذل أقصى درجات الحرص، بأن يكون أداؤه للعمل صادراً عن يقظة وتبصُّر، بحيث يتحرَّى في كل إجراء يقوم باتخاذ، ما يجب على الرجل الحريص من حذر وتحوط، فإذا ما ثبت في حق الموظف العام أنه أدَّى عمله باستخفاف أو غفلة أو لا مبالاة، كان خارجاً بذلك عن واجب أداء العمل بدقة وأمانة؛ ومن ثم يكون مرتكباً لمخالفة تأديبية تستوجب المساءلة»^(٤).

وتقرِّر ذات المحكمة في سياق هذا النص أنَّ «الأفعال المكونة للذنب الإداري في قانون الوظيفة العامة ليست محدَّدة حصراً ونوعاً؛ بل مردُّها بوجه عام إلى الإخلال بواجبات الوظيفة العامة أو الخروج على مقتضياتها، فعدم وجود نص مانع أو مؤثِّم

(١) أ.د. سليمان الطماوي، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، ص: ٧٦، ود/ محمد جودت الملت، المسئولية التأديبية للموظف العام، رسالة، جامعة القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٦٧، ص: ١٣.

(٢) أ.د. سليمان الطماوي، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، عام ١٩٧٩، ص: ٧٦.

(٣) أ.د. سليمان الطماوي، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، ص: ٧٩.

(٤) الطعن رقم ١٣٧ لسنة ٤٧ قضائية مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا السنة السابعة، ١ أكتوبر سنة ٢٠٠١ إلى آخر سبتمبر سنة ٢٠٠٢، ص: ١٢٥٤.

لفعل معين، لا يعني بالضرورة أن هذا الفعل مباح للموظف على نسق قانون العقوبات، إذا نص المشرع على تحريم بعض الأفعال على الموظفين، فإنما يريد أن يسترعي انتباههم إلى خطورة الأعمال المؤثمة، وأن يبدي توجيهه القاطع في اجتنابها، على أن يترك ما لم يذكره للقاعدة العامة - ما دام المشرع لم يحصر الأعمال الممنوعة على الموظفين، والتي تكون جرائم تأديبية، فإن تحديد هذه الأعمال متروك لتقدير الجهات التأديبية؛ سواء كانت رئاسية أم قضائية- تلتزم السلطة التأديبية في تقديرها للجرائم التأديبية بضوابط الوظيفة العامة بما تتضمنه من حقوق وواجبات، فتقدير ما إذا كان الموظف قد أخطأ خطأ يستوجب الجزاء، يرجع فيه إلى هذه الحقوق والواجبات، دون غيرها»^(١).

ويرى الباحث أن معيار الخطأ التأديبي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات له صبغة وظيفية تتعلق بواجباته الوظيفية، والتي يلتزم بها أعضاء هيئة التدريس، مع الأخذ في الاعتبار الوظيفة الأكاديمية التي تقوم عليها الاختصاصات التقديرية.

(١) الطعان ٢٠٠٦ و٢٣١٨٧ لسنة ٦٠ قضائية عليا، جلسة ٢٠١٥/٤/١١، المحكمة الإدارية العليا، الدائرة الرابعة.

المطلب الثاني

تعريف التحقيق الإداري والفرق بينه وبين التحقيق الجنائي

تمهيد وتقسيم

يُعَدُّ التَّحْقِيقُ الإِدَارِيُّ أَوَّلُ إِجْرَاءٍ مِنْ الإِجْرَاءَاتِ وَالضَّمَانَاتِ لِتَأْدِيبِ الْمُوظَّفِ الْمُتَمَهَّمِ بِارْتِكَابِ الْمُخَالَفَاتِ الإِدَارِيَّةِ، وَالتَّحْقِيقُ الْجِنَائِيُّ هُوَ ذَلِكَ الإِجْرَاءُ الَّذِي تَقُومُ بِهِ جِهَةٌ التَّحْقِيقِ مَعَ الْمُتَمَهَّمِ بِارْتِكَابِ جَرَائِمٍ تَخْضَعُ لِلقَوَاعِدِ الْجِنَائِيَّةِ، وَكُلٌّ مِنَ التَّحْقِيقِ الإِدَارِيِّ وَالْجِنَائِيِّ يَخْضَعُ لِنِظَامٍ مُسْتَقِلٍّ، وَهَنَّاكَ أَوْجُهُ تَشَابَهٍ وَاخْتِلَافٍ بَيْنَهُمَا، وَلَا شَكَّ فِي اسْتِقْلَالِ الْمُخَالَفَةِ التَّأْدِيبِيَّةِ عَنِ الْمُخَالَفَةِ الْجِنَائِيَّةِ^(١).

فَبَيْنَمَا التَّحْقِيقُ الْجِنَائِيُّ هُوَ إِجْرَاءٌ مَعَ مُتَمَهَّمِ بِارْتِكَابِ جَرِيْمَةٍ تَخْضَعُ لِقَاعِدَةٍ: «لَا جَرِيْمَةٌ بِدُونِ نَصٍّ»، وَكُلُّ مِنْهُمَا يَتِمُّ دَاخِلَ نِظَامٍ مُسْتَقِلٍّ تَمَامًا عَنِ الْآخَرِ؛ لِاخْتِلَافِ الْمُخَالَفَةِ التَّأْدِيبِيَّةِ عَنِ الْجَرِيْمَةِ الْجِنَائِيَّةِ، لَكِنْ ذَلِكَ لَا يَنْضِي وَجُودَ تَشَابَهٍ بَيْنَهُمَا، وَالتَّحْقِيقُ الْجِنَائِيُّ تَخْتَصُّ بِهِ النِّيَابَةُ الْعَامَّةُ، وَهِيَ جِهَةٌ بَعِيدَةٌ عَنِ الرَّئِيسِ الإِدَارِيِّ، وَهَذَا الإِخْتِصَاصُ أَصِيلٌ لِلنِّيَابَةِ الْعَامَّةِ، وَمَعَ ذَلِكَ فَقَدْ حَوَّلَ الْقَانُونُ الْمِصْرِيُّ نَدَبَ أَحَدِ مَأْمُورِي الضَّبْطِ الْقِضَائِيِّ بِالْقِيَامِ بِعَمَلٍ مُعَيَّنٍ أَوْ أَكْثَرَ مِنْ أَعْمَالِ التَّحْقِيقِ^(٢).

وَيَقْصِدُ بِالتَّحْقِيقِ بِوَجْهِ عَامٍ: «اتِّخَاذَ جَمِيعِ الإِجْرَاءَاتِ الْقَانُونِيَّةِ وَالْوَسَائِلِ الَّتِي تُوصِّلُ إِلَى إِظْهَارِ الْحَقِيقَةِ»، وَالتَّحْقِيقُ الإِدَارِيُّ فِي سِيَاقِ عِلَاقَاتِ الْعَمَلِ هُوَ: «اكتشاف أو تحقيق الحالة أو الحدث موضوع المشكلة أو الشكوى أو البلاغ أو السؤال أو تقرير الأداء أو التقارير الرقابية، وما إلى ذلك في ضوء الظروف المحيطة ذات الصلة؛ لتمكين السلطة المختصة من اتخاذ القرار الملائم بناءً على أدلة موثقة»^(٣).

وينقسم هذا المطلب إلى فرعين:

- الفرع الأول: تعريف التحقيق الإداري وأهميته.
- الفرع الثاني: التمييز بين التحقيق الإداري والجنائي.

(١) انظر: أ.د/ ماهر عبد الهادي، الشرعية الإجرائية في مجال التأديب، مرجع سابق، ص: ٢٥٩، وانظر بالفرنسية: Rene Cahpus, Droit administratif general Montchrestien, et s P٢١١ ١٩٩٨.

(٢) انظر: المادتين (٢٠٠ و٧٠) من قانون الإجراءات الجنائية المصري رقم ١٥٠ لسنة ١٩٥٠.

(٣) د/ سامي الطوخي، الاتجاهات العالمية في التحقيقات الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، سنة ٢٠١٤م، ص: ١٣.

الفرع الأول

التعريف الفقهي والقضائي والتشريعي للتحقيق الإداري وأهميته تعريف التحقيق الإداري:

يُعدُّ التحقيق الإداري هو الإجراء الثاني بعد الأمر من السُلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق، وهو مجموعة من الإجراءات التأديبية، ويُعدُّ أول إجراء موضوعي لكشف الحقيقة، وله عدَّة مصطلحات منها: التحقيق أو التحقيق الإداري أو التحقيق التأديبي، وكلها معانٍ مترادفة.^(١)

وتنبع أهمية التحقيق الإداري باعتباره الركيزة الأساسية التي تُمكن الجهات الإدارية من الوصول إلى الحقيقة من خلالها، دون أيَّة وساطة أو أيَّة محاباة بالشكل الذي حدَّده القانون، والتحقيق الإداري هو النواة والركيزة الأساسية والضمان لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

والتحقيق بالمعنى العام هو: اتخاذ جميع الوسائل والإجراءات القانونية التي تُوصِّل للحقيقة،^(٢) لكن التحقيق الإداري في علاقات العمل هو: اكتشاف أو تحقيق الحالة أو الحدث موضوع المشكلة أو الشكوى أو البلاغ أو السؤال، وما إلى ذلك في ضوء الظروف المحيطة، وصولاً إلى الحقائق ذات الصلة؛ لتمكين السُلطة المختصة من اتخاذ القرار الملثَّم بناءً على أدلَّة موثقة.^(٣)

أولاً: التعريف التشريعي للتحقيق الإداري:

بالرجوع إلى التشريعات المصرية، نجد أنها لم تضع تعريفاً محدداً للتحقيق الإداري، واجتهد الفقهاء والقضاء المصري في هذا الشأن.

فقانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م لم يعط تعريفاً محدداً للتحقيق الإداري، ولكنَّه نص في المادة ٥٩ منه، على عدم جواز توقيع أيِّ جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابةً وتحقيق دفاعه، واستثنى من هذا الوجوب توقيع عقوبتي الإنذار والخصم البسيط من الراتب، وبشرط أن يكون التحقيق شفافاً في قرار الجزاء التأديبي.

(١) لواء / محمد مجدي ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٠ ص: ٦٢ وما بعدها.

(٢) د/ إبراهيم راسخ، التحقيق الجنائي العملي، مطابع البيان التجارية، الطبعة الأولى، سنة ١٩٩١، ص: ١٨.

(٣) د/ سامي الطوخي، الاتجاهات العالمية للتحقيقات الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠١٤، ص: ١٢.

حيث نصّت المادة ٥٩ من قانون الخدمة المدنية على أنه « لا يجوز توقيع أيّ جزاء على الموظف إلا بعد التّحقيق معه كتابة وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه، ويكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً، ومع ذلك يجوز بالنسبة لجزءي الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام، أن يكون التّحقيق شفاهة، على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر في توقيع الجزاء»^(١).

وفي هذا الصدد اتجه الفقه والقضاء المصري لتعريف التّحقيق الإداري كالآتي:

ثانياً: التعريف الفقهي للتّحقيق الإداري:

حيث عرّف الدكتور/ ماهر عبد الهادي التّحقيق الإداري بأنه: «أداة قانونية للوصول إلى الحقيقة تتمثل في مجموعة من الإجراءات يقصد بها أساساً بيان ما إذا كان الاتهام المنسوب للعامل صحيحاً، يُوجب مؤاخذته أم غير ذلك، فلا جناح عليه، كما يهدف إلى بيان التكييف القانوني للفعل المنسوب للعامل»^(٢).

وعرّفه اللواء/ محمد ماجد ياقوت بأنه: «مجموعة الإجراءات التأديبية التي تُتخذ على الشكل الذي يتطلبه القانون بمعرفة السلطة المختصة قانوناً، وتهدف إلى البحث عن الدلالة التي تُفيد في كشف الحقيقة وجمعها؛ من أجل تحديد الواقعة المبلغ عنها، وبيان ما إذا كانت تُشكّل مخالفة تأديبية ومعرفة مرتكبيها، وإقامة الدليل على اتهامه أو سلامة موقفه»^(٣).

وإذا نُسب إلى عضو هيئة التدريس بالجامعات مخالفة شأنه في ذلك شأن أيّ موظف عام آخر، إذا ارتكب عملاً يُعتبر إخلالاً منه بواجبات وظيفته أو خروجاً على مقتضياتها، عندئذ يجب التّحقّق من صحة هذا الفعل، وذلك بخضوعه للتّحقيق^(٤).

ثالثاً: التعريف القضائي للتّحقيق الإداري:

وقضت المحكمة الإدارية العليا الإداري بأن «الفحص والبحث والتقصّي الموضوعي المحايد والنزيه، لاستبانة وجه الحقيقة واستجلانها، فيما يتعلّق بصحة حدوث وقائع محدّدة، ونسبتها إلى أشخاص محدّدين، وذلك لوجه الحقيقة والصدق والعدالة»^(٥).

(١) المادة ٥٩، قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م.

(٢) د/ ماهر عبد الهادي، الشرعية الإجرائية في التأديب الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٦، ص: ٢٠٦.

(٣) اللواء / محمد ماجد ياقوت، أصول التّحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة، منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة ٢٠٠٠، ص: ٧٢.

(٤) المستشار/ سمير صادق قرارات وأحكام التأديب في ميزان الإدارية العليا، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٥، ص: ١٢٢.

(٥) الطعن رقم ٢٢٨٥، لسنة ٢٢ قضائية، جلسة ١٢ مايو ١٩٨٩، الموسوعة القضائية الحديثة في أحكام المحكمة الإدارية العليا، الجزء الرابع، ص: ٣٢٧.

وفي نفس الصدد قضت ذات المحكمة في حكم آخر لها « يفترض في التحقيق بمعناه الاصطلاحي الفني، أن يكون ثمة استجواب يتضمّن أسئلة محدّدة موجّهة إلى العامل، تُفيد نسبة اتهام محدّد إليه، في عبارات صريحة وبطريقة تُمكنه من الدفاع والرد على ما وُجّه إليه من اتهامات، ويكون من شأنها إحاطته علمًا بكل جوانب المخالفة المنسوبة إليه»^(١).

وهذه ذات المحكمة في حكم آخر إلى أن «التّحقيق بمعناه الاصطلاحي الفني يفترض أن يكون هناك استجواب من خلال أسئلة محدّدة موجّهة إلى الموظف بشأن اتهام محدّد في عبارات صريحة وبطريقة تُمكنه من إبداء دفاعه والرد على ما يُوجّه إليه، ولا يكون التّحقيق مستكملاً لأركانها ومحلّه وغايته إلا إذا تناول الواقعة محل الاتهام بالتمحيص، فيحدد عناصرها من حيث الأفعال والزمان والمكان والأسباب وأدلة الإثبات»^(٢).

ويتضح مما سبق عدم ورود تعريف محدّد للتّحقيق، بل أشار إلى كيفية التّحقيق مع الموظف بتوجيه أسئلة صريحة للعامل بشأن اتهام محدّد، وتمكينه من إبداء دفاعه والرد على ما يُوجّه إليه، كما أن هذا الحكم قد جاء بمبدأ مهم لا يُمكن إغفاله في كل تحقيق إداري وهو: تحقيق الضمان وتوفير الاطمئنان للموظف، «فكل تحقيق إداري يُخالف هذا المبدأ يكون عرضة للإبطال من جانب القضاء»^(٣).

وبالرغم من أن الفقه والقضاء استقرّ على أنّ قرار الإحالة إلى التّحقيق ما هو إلا قرار تهديدي لا يرقى إلى مرتبة القرار الإداري النهائي الذي يجوز الطعن على استقلاله، إلا أن البعض يرى خضوعه للرقابة القضائية بالنظر إلى أنه قرار إداري نهائي يُولد آثاراً قانونية معيّنة، ويجب على رئيس الجامعة ألا يلجأ إلى التّحقيق إلا إذا كان هناك اتهام جديّ بارتكاب مخالفة معيّنة يرجح معها مؤاخذة عضو هيئة التدريس عما نُسب إليه^(٤).

نرى تعريف التّحقيق الإداري بأنه: «مجموعة الإجراءات التأديبية التي تُطبّق بالشكل القانوني، ومتوافقة معه؛ لكشف الحقيقة من خلال الفحص والبحث الموضوعي المحايد، بالضمانات الموضوعية للتّحقيق التي نص عليها القانون؛ للوقوف على حقيقة الاتهام من عدمه».

(١) الطعن رقم ١٥٢٢، لسنة ٢٧ قضائية، جلسة ١١ نوفمبر ١٩٨٥، الموسوعة القضائية الحديثة في أحكام المحكمة الإدارية العليا الجزء الرابع، ص: ٢٢٨.

(٢) الطعن رقم ١٩١٢٢، حكم المحكمة الإدارية العليا، لسنة ٥٢ قضائية، جلسة ٢٧ يونيو ٢٠٠٩، الدائرة الرابعة، وانظر: حكم آخر الطعن رقم ٤٧٥٢ لسنة ٦١ ق، بجلسته ١٤ مارس ٢٠١٥، المحكمة الإدارية العليا، الدائرة الرابعة.

(٣) الطعن رقم ٤٠٤، حكم المحكمة الإدارية العليا، لسنة ٢٢ قضائية، بجلسته ١ ديسمبر ١٩٧٩، مجموعة المبادئ القانونية من ١٩٦٥ حتى ١٩٨٠، الجزء الثاني، القاعدة رقم ٢٩، ص: ١٦٧٩.

(٤) أ.د/ ثروت عبد العال، إجراءات المساءلة التأديبية وضماناتها، دار النشر والتوزيع، جامعة أسيوط، ١٩٩٥، ص: ٦٠ وما بعدها.

الفرع الثاني

التمييز بين التحقيق الإداري والجنائي

يُعَدُّ التَّحْقِيقُ الإِدَارِيُّ أَوَّلُ ضَمَانٍ إِجْرَائِيٍّ لِتَأْدِيبِ الْمُوظَّفِ الْمُرْتَكِبِ لِمَخَالَفَةِ تَأْدِيبِيَّةٍ، وَالتَّحْقِيقُ الإِدَارِيُّ لَا يَخُضِعُ لِقَاعِدَةِ: « لَا جَرِيمَةَ إِلَّا بِنَصِّ »، عَلَى عَكْسِ التَّحْقِيقِ الْجَنَائِيِّ الَّذِي يَقُومُ عَلَى هَذِهِ الْقَاعِدَةِ مَعَ الْمُتَّهَمِ بِارْتِكَابِ الْجَرِيمَةِ، وَالَّذِي يَخُضِعُ لِقَاعِدَةِ: (لَا جَرِيمَةَ وَلَا عَقُوبَةَ إِلَّا بِنَصِّ)، وَكُلُّ مَنَّهُمَا لَهُ نِظَامٌ مُسْتَقِلٌّ عَنِ الْآخَرِ فِي إِجْرَائِيَّاتِهِ وَضَمَانَاتِهِ، وَلَكِنَّ هُنَاكَ أَوْجَهَ تَشَابُهٍ وَاخْتِلَافٍ بَيْنَهُمَا.

أولاً: أوجه التشابه بين التحقيق الإداري والجنائي:

١- الهدف من التحقيق:

إنَّ التَّحْقِيقَ الإِدَارِيَّ سِوَاءَ تَوَلَّاهُ النِّيَابَةُ الإِدَارِيَّةُ أَوْ الْجِهَةُ الرَّئِيسِيَّةُ يَسْتَهْدَفُ كَشْفَ الْحَقِيقَةِ^(١)، وَالتَّحْقِيقَ الإِدَارِيَّ وَالْجَنَائِيَّ يَتَّفَقَانِ فِي الْغَايَةِ مِنَ التَّحْقِيقِ، وَهِيَ كَشْفُ الْحَقِيقَةِ، وَمِنَ الْعِلَاقَةِ بَيْنَ الْمُتَّهَمِ وَالْوَاقِعَةِ مَحَلِّ التَّحْقِيقِ، كَمَا أَنَّ كِلَيْهِمَا يُسْتَعْمَدُ فِي تَطْبِيقِ شَرِيعَةِ الْعِقَابِ.^(٢)

٢- إجراءات التحقيق:

إنَّ كِلَيْهِمَا مِنَ التَّحْقِيقِ الإِدَارِيِّ وَالْجَنَائِيِّ يَقُومُ عَلَى مَجْمُوعَةٍ مِنَ الْإِجْرَائِيَّاتِ، لِمَجْمَعِ الْأَدَلَّةِ، سِوَاءِ الْإِسْتِجَابِ وَالْحُصُولِ عَلَى الْأُورَاقِ وَالْمُسْتَدَدَاتِ وَالْمَعَايِنَةِ وَالتَّفْتِيشِ وَسَمَاعِ الشُّهُودِ^(٣)، وَنَقُومُ بِشَرْحِ إِجْرَائِيَّاتِ التَّحْقِيقِ فِي الْمَطْلَبِ الْقَادِمِ.

٣- تدوين التحقيق:

إنَّ الْمَشْرَعِ أَوْجِبَ أَنْ يَكُونَ التَّحْقِيقَ الإِدَارِيَّ مَعَ الْمُوظَّفِ كِتَابَةً، وَبِالتَّالِيِ لَا فَرْقَ بَيْنَ مَا تَجْرِيهِ الْجِهَةُ الإِدَارِيَّةُ وَالنِّيَابَةُ الإِدَارِيَّةُ، وَبِذَلِكَ يَتَسَمُّ بِالِدَقَّةِ وَالانضباط وسهولة الرجوع إليه، وَيَكُونُ حِجَّةً لِلْمُوظَّفِ.

التَّحْقِيقَ الْجَنَائِيَّ أَوْجِبَ الْمَشْرَعُ أَنْ يَكُونَ التَّحْقِيقَ مَعَ الْمُتَّهَمِ كِتَابَةً،^(٤) وَعَدَمُ تَوَافُرِ الْكِتَابَةِ فِي التَّحْقِيقِ يُؤَدِّي إِلَى عَدَمِ مَبَاشَرَةِ الْإِجْرَاءِ التَّالِيِ، وَالْمَبْدَأُ هُنَا مَا لَمْ يَكْتُبْ

(١) أ.د. سليمان الطماوي، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٧، ص: ٥٧٨.

(٢) نواء/ محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية منشأة المعارف الإسكندرية عام ٢٠٠٠، ص: ٧٧.

(٣) المادة ١٥٤، ١٥٥ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م.

(٤) المادة ٥٩ من قانون الخدمة المدنية، رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.

ما لم يحصل،^(١) ويكون التحقيق سابقاً على الجزاء؛ إذ إنه لو كان لاحقاً لا يصححه حتى وإن انتهى إلى ذات النتيجة.^(٢)

٤- محضر التحقيق:

إن محضر التحقيق في كل من التحقيق الإداري والجنائي متشابه، حيث يتم تسلسل المحاضر وترقيمها، وذكر التاريخ والساعة ومقر فتح المحضر، والتوقيع بكل صفحة وإثبات بيانات المحقق والمحقق معهم.^(٣)

٥- سلطات التحقيق:

للمحقق في الجهة الإدارية سلطة استدعاء الشهود، سواء شهود إثبات أو نفي، وللمحقق في النيابة الإدارية سلطة ضبط وإحضار الشاهد الذي يتخلف عن الحضور، وتسري على الشهود الإجراءات المقررة في قانون الإجراءات الجنائية للتحقيق بمعرفة النيابة العامة كأصل عام.^(٤)

أما التحقيق الجنائي؛ فقد أعطي المشرع لقاضى التحقيق سلطة ضبط الشهود وسلطة ضبطهم وإحضارهم، إذا تخلفوا عن الشهادة أمام النيابة العامة، وله كل السلطات المقررة قانوناً.^(٥)

ثانياً: أوجه الاختلاف بين التحقيق الإداري والجنائي:

١- السلطة المختصة بالتحقيق:

السلطة المختصة بالتحقيق الإداري تختلف عن السلطة المختصة في التحقيق الجنائي؛ حيث إن في التحقيق الإداري هي غالباً السلطة الرئاسية لجهة الإدارة، وهي سلطة رئيس الجامعة ومجالس التأديب وفق ما نص عليه قانون تنظيم الجامعات، ورئيس الجامعة مسئول عن حفظ النظام داخل الجامعة وأي ارتكاب لأي فعل يعرض مرتكبه للتحقيق، ويمثل اعتداء على الحريات وأيضاً وفق هيئة النيابة

(١) أ.د/ أحمد فتحي سرور، الوسيط في شرح قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة ١٩٨٥، ص: ٢٧.

(٢) د/ محمد ماجد ياقوت، الطعن على الإجراءات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، عام ١٩٩٦ ص: ١٨.

(٣) المادة ١٥٥، قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.

(٤) المادة ٧ من قانون إعادة تنظيم النيابة الإدارية المصرية، رقم ١١٧ لسنة ١٩٨٥.

(٥) المادة ١١٧، قانون الإجراءات الجنائية المصرية، رقم ١٥٠ لسنة ١٩٥٠ وتعديلاته.

(6) les présidents des établissements et les directeurs des unités d'enseignement et de recherche sont responsables de border dan les locaux et enceintes universitaires. ils exercent cette mission dans le cadre des lois, des règlements généraux et du règlement intérieur de l'établissement toute action ou provocation à une action portant atteinte aux libertés définies à l'article précédent ou à l'ordre public dans l'enceinte universitaire est passible de sanctions disciplinaires.)

الإدارية للموظف العام، بينما السُّلطة المختصة في التَّحقيق الجنائي هي النيابة العامة كأصل عام.

٢- الإجراءات الاحتياطية المتصلة بالتَّحقيق الجنائي والإداري:

هناك إجراءات احتياطية أثناء التَّحقيق الإداري ووسائل معينة حدَّدها القانون مثل: الوقف الاحتياطي للموظف عن العمل، وهذا الوقف مؤقتاً، أمَّا التَّحقيق الجنائي فله إجراءات احتياطية وتحفظية مثل الأمر بإحضار المتهَم للاستجواب، أو القبض عليه، أو الحبس الاحتياطي.

٣- التصرُّف في التَّحقيق:

يختلف التصرُّف في التَّحقيق الإداري عن الجنائي، ففي التَّحقيق الإداري إذا أُجري بمعرفة الجهة الإدارية، فجهة التَّحقيق تقوم بإعداد مذكرة بما تم وما توصلت إليه التَّحقيقات، وتعرضها على السُّلطة المختصة لحفظها أو توقيع الجزاء المناسب أو الإحالة للمساءلة التأديبية، أمَّا التصرُّف في التَّحقيق الجنائي فيكون بإجراءات متعدِّدة منها: حفظ التَّحقيق، الأمر بأن لا وجه للدعوى الجنائية، الأمر الجنائي، أو الأمر بالإحالة.

الخاتمة

تناولنا في هذا البحث تعريف المخالفات التأديبية وصورها وطبيعتها لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ثم بيان الجهة المختصة بتأديبهم وفق قانون تنظيم الجامعات في مصر.

والباحث لا يجد في نفسه حرجاً أن تكون خاتمة الدراسة موجزاً مختصراً لها في بعض صفحات؛ إذ إن ذلك لا يُغني عن الرجوع إلى المتن، لذلك رأى الباحث اغتنام هذه الفرصة في إبراز أهم النتائج التي رأى الانتهاء إليها، ثم التوصيات التي ارتآها من خلال هذه الدراسة.

ومن خلال هذه الدراسة توصلنا إلى مجموعة من النتائج، يتمثل أهمها فيما يلي:

١- إن المخالفة التأديبية هي الفعل الإيجابي أو السلبي بالامتناع الذي يأتيه عضو هيئة التدريس ومعاونوه بالجامعات بإرادته الحرة، المخالفة للقانون واللوائح والواجبات الوظيفية أو يخل بكرامتها وشرفها، سواء داخل الجامعة أو خارجها.

٢- المخالفات التأديبية ليست محددة على سبيل الحصر؛ وإنما مردّها إلى مخالفات قد ارتكبتها عضو هيئة التدريس بصفته هذه، أو بصفته الإدارية.

٣- إن عدم حصر الجرائم التأديبية يؤدي إلى عدم الربط بين المخالفة والعقوبة على خلاف ما هو متبع في المجال الجنائي في السُلطة التأديبية رئاسية أو قضائية، تقدر ما إذا كان الخطأ المنسوب إلى الموظف يكون جريمة تأديبية وتحدد الجزاء.

٤- إن معيار الخطأ التأديبي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات يتجسد في محورين:

أ- المحور الأول: له صبغة وظيفية يتعلّق بواجباته الوظيفية، والتي يلتزم بها أعضاء هيئة التدريس عناية الرجل الحريص، مع الأخذ في الاعتبار الوظيفة الأكاديمية التي تقوم عليها الاختصاصات التقديرية.

ب- المحور الثاني: وله صبغة اجتماعية، ويلتزم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات التزاماً بتحقيق النتيجة، وهي حسن السمعة وطيب الخصال، وأن يسلك في سلوكه ما يليق بالكرامة والشرف الوظيفي، ويتناسب مع شأنها في علوها؛ حتى لا يجعل نفسه عرضة للريب والشبهات.

٥- إن التَّحقيق الإداري عبارة عن مجموعة من الإجراءات التأديبية التي تُطبق بالشكل القانوني، ومتوافقة معه؛ لكشف الحقيقة من خلال الفحص والبحث الموضوعي المحايد، بالضمانات الموضوعية للتحقيق التي نص عليها القانون؛ للوقوف على حقيقة الاتهام من عدمه.

التوصيات

كما أننا توَّصلنا إلى مجموعة من التوصيات؛ نذكرها فيما يلي:

- ١- ضرورة مراجعة قانون تنظيم الجامعات المصري ولائحته التنفيذية؛ بقصد تطوير البنود والمواد المنظمة للواجبات الوظيفية والتأديب.
- ٢- ضرورة النص صراحةً على صور لواجبات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
- ٣- يُوصي الباحث بشأن من يبلغون سنَّ انتهاء الخدمة بضرورة وضع قواعد منظمة بشأن تأديبهم، وفق مجلس تأديب خاص، مع وضع ضمانات لهم لخبرتهم في الجامعة.
- ٤- نُوصي بتدخُّل المشرِّع بتعريف محدَّد للتحقيق الإداري.
- ٥- نُوصي المشرِّع بإدخال عوارض الخصومة والرد والتنحِّي والصلاحيية على المحقِّق مع أعضاء هيئة التدريس؛ لكونها من الضمانات الأساسية في حيادية التأديب.
- ٦- ضرورة تدخُّل المشرِّع المصري بشأن إدراج عقوبات وجزاءات لسرقات العلمية مثل النص على جريمة الدروس الخصوصية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

١. أ.د/ أحمد فتحي سرور، الوسيط فى شرح قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة ١٩٨٥م.
٢. أ.د/ ثروت عبدالعال- المسألة التأديبية وضماناتها، دار النشر والتوزيع جامعة أسيوط، ١٩٩٥م.
٣. أ.د/ رمضان محمد بطيخ، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال فقهاً وقضاً، دار النهضة العربية، ١٩٩١م.
٤. أ.د/ سليمان الطماوي، القضاء الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، ١٩٧٩م.
٥. أ.د/ سليمان الطماوي، الوجيز فى القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثالثة، ١٩٧٧م.
٦. د/ سامي الطوخي، الاتجاهات العالمية فى التحقيقات الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، سنة ٢٠١٤م، ص: ١٣.
٧. أ.د/ عزيزة الشريف، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الغذائية الأخرى، دار النهضة العربية، ١٩٨٨م.
٨. أ.د/ علي عبد الفتاح محمد خليل، مبدأ المشروعية والإلغاء، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤م.
٩. د/ عمرو بركات السُلطة التأديبية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق جامعة عين شمس، عام ١٩٧٩م.
١٠. د/ عصام مهدي عابدين، قانون الخدمة المدنية ولائحة التنفيذية، دار محمود القاهرة، الطبعة الأولى ٢٠١٨، ص: ٣٩٢.
١١. أ.د/ فتحي والي، الوسيط فى المرافعات، دار النهضة العربية عام ١٩٨٠.
١٢. د/ محمد أبو ضيف باشا، العقوبة التأديبية وضوابطها - السلطات التأديبية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٣، ص: ٦٢.

١٢. أ.د / محمد أنس جعفر، الوسيط في القانون العام، مطبعة مورتيفلي، القاهرة، ١٩٨٥م.
١٤. أ.د / محمد أنس جعفر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، ١٩٩٦م.
١٥. أ.د / محمد أنس جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فاعلية الإدارة، دار النهضة العربية، ١٩٧٣م.
١٦. د / ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، منشأة الإسكندرية، ٢٠٠٠م.
١٧. د / مجدي النهري، قواعد وإجراءات تأديب الموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٧م.
١٨. د / محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، رسالة دكتوراة، جامعة القاهرة، سنة ١٩٦٧م.
١٩. د / ماهر عبد الهادي، الشرعية الإجرائية في التأديب الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٦.
٢٠. أ.د / محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية منشأة المعارف الإسكندرية عام ٢٠٠٠م.
٢١. د / محمد ذكي النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة، دار الفكر المعاصر، ١٩٨٧م.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1- les présidents des établissements et les directeurs des unités d'enseignement et de recherche sont ~responsables de l'ordre dans les locaux et enceintes universitaires. ils exercent cette mission dans le cadre des lois, des règlements généraux et du règlement intérieur de l'établissement toute action ou provocation à une action portant atteinte aux libertés définies à l'article précédent ou à l'ordre public dans l'enceinte universitaire est passible de sanctions disciplinaires).

2- Article 29 de la loi n ° 83-634 du 13 juillet 1983 sur les droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite Le Bource, "Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale".

