



ضمانات المحاكمة التأديبية لعضو هيئة التدريس الجامعي في القانون الليبي

تاريخ استلام البحث : 2023-07-18م
تاريخ قبول البحث : 2023-11-22م
تاريخ نشر البحث : 2023-12-28م
د. عبد الحكيم أحمد رويحة
محاضر بقسم القانون العام كلية القانون-جامعة مصراتة
Email: a.rawiha@law.misuratau.edu.ly

ملخص البحث بالعربية:

تتمتع جهة الإدارة بسلطة تقديرية في اعتبار أي فعل صادر عن عضو هيئة التدريس يخالف مقتضيات الوظيفة مخالفة تأديبية تستوجب معاقبته تأديبياً، وبالمقابل ولمنع جهة الإدارة من التعسف في استعمال سلطتها قيدها المشرع بموجب القانون رقم 12 لسنة 2010 م بإصدار قانون علاقات العمل، وقرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم 501 لسنة 2010م بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم العالي، والقضاء الإداري بمجموعة من الضمانات وجب مراعاتها أثناء المحاكمة التأديبية، حيث رتب جزء البطلان على قراراتها في حال مخالفة الإدارة لذلك، وهذا ما سيناشره هذا البحث.

الكلمات المفتاحية: عضو هيئة التدريس، التأديب، الضمانات، مجلس تأديب.

Disciplinary trial guarantees for a university faculty member in Libyan law

Farag.H.F. Alhassi

University-

Email: a.rawiha@law.misuratau.edu.ly

Received: 18-07-2023

Accepted: 22-11-2023

Published: 28-12-2023

Abstract

The administration has discretionary authority to consider any action taken by a faculty member that violates the requirements of the job as a disciplinary violation requiring disciplinary punishment. In return, to prevent the administration from misusing its authority, the legislator restricted it in accordance with Law No. 12 of 2010 issuing the Labor Relations Law, and the decision of the People's Committee. Formerly General No. 501 of 2010 AD regarding issuing a regulation regulating higher education, and the administrative judiciary with a set of guarantees that must be taken into account during the

disciplinary trial, as the penalty of invalidation of its decisions was stipulated in the event that the administration violates this, and this is what this research will discuss.

مقدمة:

يُعدُّ التأديبُ الوظيفي السلاحُ الفعال بيد جهة الإدارة لردع الموظف العام وزجره في حال مخالفته لواجباته الوظيفية، ولكون هذه السلطة عقابية فقد نظمها المشرع الليبي بتحديد وضبط السلطة المختصة بتوقيعها على عضو هيئة التدريس الجامعي إذا ارتكب المخالفة التأديبية وفق شكلية معينة، وذلك بموجب القانون رقم 12 لسنة 2010 م بإصدار قانون علاقات العمل، وقرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم 501 لسنة 2010م بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم العالي، و على سبيل الحصر نص القانون و اللائحة على أنواع العقوبات التأديبية التي يجوز إيقاعها عليه، بالإضافة إلى ضمانات أخرى وجب مراعاتها أثناء المحاكمة التأديبية، حيث يترتب على الإخلال بها و مخالفتها بطلان القرار التأديبي، ولتوضيح ما سبق سنتناول في هذا البحث موضوع ضمانات المحاكمة التأديبية لعضو هيئة التدريس في القانون الليبي .

أهمية البحث:

يهدف النظام التأديبي إلى تحقيق التوازن بين المصلحة العامة والمتمثلة في ضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد، ومصصلحة عضو هيئة التدريس كموظف عام بهدف حمايته من تعسف جهة الإدارة، وبين حقها في الرقابة على أداء عضو هيئة التدريس ومدى التزامه بواجباته الوظيفية وذلك بتوفير مجموعة من الضمانات القانونية يجب على جهة الإدارة مراعاتها أثناء المحاكمة التأديبية، يترتب على عدم الالتزام بها بطلان القرار التأديبي.

إشكالية البحث:

لضمان نجاح الجامعات ورفقها وجب إيجاد نوع من التوازن بين سلطتها الإدارية التقديرية وبين ضمانات وظيفية تحمي حقوق عضو هيئة التدريس في مواجهتها، ولكن جهة الإدارة قد تخطئ في معرفة حدود سلطتها التأديبية وتتعسف في استعمالها تجاه عضو هيئة التدريس، ينتج عنها بطلان القرار التأديبي، ولذلك سنحاول من خلال هذا البحث الإجابة عن سؤال ماهية هذه الضمانات والجزاء المترتب على إغفالها أثناء المحاكمة التأديبية.

منهج البحث:

سيتبع الباحث المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية المنظمة لعملية المحاكمة التأديبية لعضو هيئة التدريس الجامعي والأحكام القضائية المؤيدة لذلك، بالإضافة إلى المنهج المقارن من خلال المقارنة بأحكام القضاء الإداري المصري وفق خطة بحثية يتناول فيها المبحث الأول ضمانات انعقاد المجلس التأديبي، أما المبحث الثاني يدرس الضمانات المتعلقة بالعقوبة التأديبية

المبحث الأول

ضمانات انعقاد المجلس التأديبي

نظم المشرع الليبي قواعد تشكيل وانعقاد المجالس التأديبية، كما ألزم جهة الإدارة بإتباع مجموعة من الضمانات أثناء المحاكمة التأديبية، وهذا ما سنتناوله في هذا المبحث وفق المطالب الآتية.

المطلب الأول

ضمانات تشكيل المجلس التأديبي

نظم قرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم 501 لسنة 2010م بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم العالي في الفصل الخامس مسألة تأديب عضو هيئة التدريس الجامعي، حيث حددت قواعد التأديب من إجراءات الإحالة إلى التحقيق، وإجراءات المحاكمة التأديبية. المادة 224 من اللائحة 501 نصت على اختصاص مجلس الجامعة بتشكيل المجلس التأديبي على النحو الآتي:

- 1- أحد عمداء الكليات بالجامعة (رئيساً).
- 2- أحد أعضاء هيئة التدريس من إحدى كليات القانون (عضواً).
- 3- أحد أعضاء هيئة التدريس من الجامعة أو مؤسسة التعليم العالي (عضواً).
- 4- أحد أعضاء النقابة العامة لأعضاء هيئة التدريس (عضواً).
- 5- أحد أعضاء مكتب الشؤون القانونية بالجامعة أو مؤسسة التعليم العالي (مقرراً).

ويعتبر تشكيل المجلس التأديبي وفق المادة المذكورة من النظام العام يترتب على مخالفته بطلان تشكيل المجلس التأديبي وما يصدر عنه من قرارات، وقد قررت المحكمة العليا الليبية ذلك في أحد أحكامها بالقول "إن القواعد المتعلقة بتشكيل المجالس التأديبية تعتبر من النظام العام لأنها تتعلق بإجراء جوهري روعي فيه الصالح العام، و هو حسن سير المحاكمات التأديبية، و أي خلل بها يترتب عليه بطلان تشكيل تلك المجالس و كافة ما يصدر عنها من قرارات، و لو لم يرد بذلك نص خاص في القانون، وهذا البطلان يجوز الدفع به في أي مرحلة ولأول مرة أمام المحكمة العليا، كما يجوز لهذه المحكمة أن تثيره من تلقاء نفسها"¹، كما يشترط أيضاً لصحة قرار تشكيل المجلس التأديبي أن يصدر من مجلس الجامعة وليس من رئيسها، وقد قضت دائرة القضاء الإداري بمحكمة استئناف مصراتة في الطعن الإداري رقم 2017/4م بتاريخ 2018/1/25م بعدم صحة القرار رقم 2016/781م الصادر بتاريخ 2016/8/23م بشأن إعادة تشكيل

¹ . طعن إداري رقم 26 لسنة 30 ق بتاريخ 1985/4/21، مجلة المحكمة العليا الليبية العدد 3، 4، السنة 23، ص 17.

المجلس التأديبي لكونه صدر من رئيس جامعة مصراتة بصفته منفرداً و لم يصدر بقرار من مجلس الجامعة الذي حل محل اللجنة الشعبية العامة للجامعة سابقاً¹.

بالإضافة إلى ذلك فإن أي زيادة أو نقصان في عدد أعضاء المجلس التأديبي يترتب عنه أيضاً بطلان القرار التأديبي وفق أحكام المحكمة العليا الليبية، حيث قضت ببطلان قرار تأديبي صدر عن مجلس تأديبي مشكل من أربعة أعضاء بالرغم من أن اللائحة حددت عدد أعضائه بثلاثة أعضاء معينين، و رأت أن سبب البطلان هو " صدوره من مجلس لم يشكل تشكيل صحيح و القول بأن الزيادة في عدد أعضاء المجلس التأديبي بأنه يحقق الضمانات المقررة في اللائحة وأن القرار المطعون فيه تم اعتماده من مجلس الكلية لا يغير من الأمر شيئاً، لأن الضمانات المقررة في اللائحة لا تتحقق إلا بإتباع الإجراء الذي حدده المشرع و ليس بمخالفته"²، و قد رأى القضاء الإداري الليبي أن المشرع عندما ينص على شكلية معينة للمجالس التأديبية بعدد فردي إنما يقصد من ذلك ترسيخ قاعدة قانونية استقر العمل بها في العرف الإداري والأحكام القضائية، وذلك لتلافي ما قد يحدث في الواقع العملي من تضارب في الآراء، وعند التساوي يرجح الجانب الذي منه رئيس المجلس³.

كما اشترطت المادة 224 من قرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم 501 لسنة 2010م بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم العالي على ألا تقل درجة أعضاء المجلس التأديبي عن درجة عضو هيئة التدريس المحال إليهم، ولا يجوز لمن اشترك سابقاً في لجنة التحقيق مع عضو هيئة التدريس المحال إلى التأديب أن يكون عضواً بالمجلس التأديبي، وذلك ضماناً لحداية المحاكمة التأديبية، والتي تمنع أن يكون الشخص محققاً وحكماً في نفس الوقت، بالإضافة إلى ذلك نجد المادة 267 من قانون المرافعات الليبي تنص على "أنه يجب على القاضي أن يتحى عن نظر الدعوى إذا كان محققاً فيها في إحدى مراحلها".

الفقه القانوني يرى أن الحيادية في النظام التأديبي تتحقق بتنظيم قواعد الاختصاص بطريقة تمنع الجمع بين سلطة التحقيق وسلطة توقيع العقوبة، وبالتالي يجوز رد الشخص الذي اشترك في التحقيق والتأديب إذا كان عضو في المجلس التأديبي، بحيث يطعن الموظف المتهم في القرار التأديبي الصادر بحقه لانحرافه في استعمال السلطة⁴.

1. طعن رقم 2017\4 بتاريخ 2018\1\25م، دائرة القضاء الإداري، محكمة استئناف مصراتة، نقلاً عن: أحمد شهاب الدين مفتاح لنقه، رسالة ماجستير بعنوان "إجراءات وضمانات تأديب الموظف العام"، شعبة القانون العام، الأكاديمية الليبية - مصراتة، 2020م، غير منشورة، ص 58.

2. طعن اداري رقم 28 لسنة 30 ق بتاريخ 1984\6\3م، مجلة المحكمة العليا الليبية، العدد 1، السنة 22، ص 26.

3. حمد محمد حمد الشلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2014م، ص 169.

4. عبد الفتاح عبد البر، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1978، غير منشورة، ص372، نقلاً عن نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة موازنة في القانون الليبي والمصري والشريعة الإسلامية، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002م، ص 539.

المطلب الثاني

ضمانات المحاكمة التأديبية

أولاً: الإحالة إلى المجلس التأديبي:

تعتبر الإحالة إلى المجلس التأديبي إيداناً ببدء مرحلة المحاكمة التأديبية، لكونها الوسيلة القانونية لإدخال الدعوى التأديبية داخل نطاق سلطة المجلس التأديبي وانعقاد اختصاصه له، بالإضافة إلى ذلك تتحدد سلطة المجلس التأديبي بما ورد في قرار الإحالة من بيانات موضوعية والوقائع المنسوبة إلى عضو هيئة التدريس وتكييفها القانوني، وأي بيانات شخصية تتعلق بوظيفته، بالإضافة إلى ما سبق ينتج عن الإحالة ترجيح إدانة عضو هيئة التدريس من قبل لجنة التحقيق¹.

تعرف الإحالة بأنها "الاتجاه نحو توقيع جزاء تأديبي أشد على الموظف بعد اقتناع سلطة التأديب بمسؤولية الموظف عما هو منسوب إليه وأنه يستحق مثل هذا الجزاء"².

من خلال ما سبق يتبين لنا أن قرار الإحالة تصرف قانوني يصدر من جهة مختصة بإصداره وينتج عنه انتقال الدعوى التأديبية من التحقيق إلى التأديب لإيقاع العقوبات المحددة بموجب التشريعات.

ولكن من يملك قرار إحالة عضو هيئة التدريس إلى المجلس التأديبي؟

لم ينص قرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم 501 لسنة 2010م بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم العالي صراحة على الجهة المختصة بقرار الإحالة، وقد اكتفت في المادة 223 بالنص على اختصاص رئيس الجامعة بعد اطلاعه على تقارير لجنة التحقيق حفظ التقرير، أو إيقاع إحدى العقوبات التي تدخل ضمن صلاحياته، أو تشكيل مجلس تأديب بقرار من مجلس الجامعة، ولتبيان الأمر هنا وتوضيحه وجب الرجوع إلى قواعد القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل، والتي نصت في المادة 157 على أن تكون الإحالة إلى مجلس التأديب بقرار من الأمين المختص، والأمين المختص هنا هو عميد الجامعة.

ولكن هل يعتبر قرار الإحالة إلى المجلس التأديبي قرار إداري منتجاً لأثار قانونية يجوز الطعن فيه أم لا؟

اعتبرت المحكمة الإدارية المصرية أن قرار الإحالة إلى المجلس التأديبي قرار إداري نهائي يجوز الطعن فيه حيث ذكرت في أحد أحكامها بالقول "إن قرار مجلس النقابة بإحالة أعضائها إلى هيئة التأديب هو قرار إداري نهائي تنفيذي في خصوص تلك الحالة، وذلك لأن المجلس المذكور هو المختص دون سواه بالنظر في هذا الأمر وليس ثمة سلطة أعلى تملك التعقيب عليه في موضوع الإحالة إلى مجلس التأديب، فهو قرار نهائي في التدرج الرئاسي، كما أن مجلس النقابة إذ يصدره يستنفذ سلطته فلا يملك الرجوع فيه أو العدول عنه، وللقرار

¹ . محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية والعمل الخاص، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص350 وما بعدها.

² . عامر الابراهيم وآخرين، بحث منشور بعنوان: الطبيعة القانونية لقرار إحالة الموظف العام إلى المحكمة المسلكية، مجلة جامعة البعث، العدد26، المجلد 43، 2021م، ص 88.

فضلاً عن أثره القانوني بالنسبة إلى المحالين للمحاكمة التأديبية أو بالنسبة للهيئة المختصة بمحاكمتهم تأديبياً، ذلك أن الدعوى تنتقل بمجرد صدوره من مرحلة التحقيق إلى مرحلة المحاكمة، كما ينبعث اختصاص الهيئة التأديبية فيتعين عليها السير في المحاكمة و هذا وجه النهائية في القرار المطعون فيه، و يترتب على ذلك جواز الطعن فيه بدعوى الإلغاء مستقلاً عن الحكم التأديبي النهائي إذا كان القرار مخالفاً للقانون في موضوع الإحالة إلى التأديب ذاتها، أو شاب القرار عيب عدم الاختصاص أو عيب في الشكل أو في الإجراءات، و يظل لهيئة التأديب اختصاصها بنظر الموضوع، فلا تحول رقابة القضاء الإداري على إجراءات التأديب التي تسبق المحاكمة¹

غير أن المحكمة الإدارية العليا المصرية في حكم آخر لها اعتبرت أن قرار الإحالة " إجراء من إجراءات الدعوى التأديبية لا يرقى إلى مرتبة القرار الإداري النهائي الذي يختص القضاء الإداري بالفصل في طلب إغائه مستقلاً عن الدعوى التأديبية، فقرار الإحالة و إن كان يترتب عليه التأثير في المركز القانوني للموظف من ناحية اعتباره محالاً للمحاكمة التأديبية، إلا أن هذه الإحالة ليست هدفاً نهائياً مقصوداً لذاته و أنه مجرد تمهيد للنظر في أمر الموظف و التحقق مما إذا كان هناك ما يستوجب مؤاخذته تأديبياً من عدمه، و نتيجة لذلك قرار الإحالة إلى المحاكمة التأديبية لا ينطوي على تعديل نهائي في المركز القانوني للموظف، و لا يعد بالتالي قراراً نهائياً مما يجوز الطعن فيه على استقلال"².

بالمقابل لم يختلف موقف القضاء الإداري الليبي عن القضاء الإداري المصري، فالمحكمة العليا الليبية في الطعن رقم 7/2 ق بتاريخ 1961\4\22م ذكرت " بأن القرار الصادر بإحالة الطاعن على المحكمة التأديبية غير جائز الطعن لأنه و إن كان من مقدمات التأديب إلا أنه ليس من قبيل القرارات التأديبية النهائية التي تقبل الطعن فيها وحدها أمام هذه المحكمة منعقدة بهيئة محكمة قضاء إداري"، وفي حكم آخر لها عدلت المحكمة عن رأيها حيث قبلت الطعن في قرار الإحالة استقلاً عن الطعن في القرار التأديبي ، و حتى قبل صدور الأخير بشكل نهائي ، فقد ذكرت في الطعن رقم 28\8 ق بتاريخ 1983\11\13م " أن قرار إحالة الطاعن على مجلس التأديب هو قرار إداري نهائي، وهو بهذه الصفة قابل للتنفيذ المباشر الذي يتمثل في انعقاد مجلس التأديب للنظر و الفصل في الدعوى التأديبية، كما أن الطعن على قرار الإحالة بدعوى الإلغاء لا يصد المجلس من الاتصال بدعواه"³.

من خلال ما سبق يتبين لنا الاتجاهات المختلفة التي سلكها القضاء الإداري الليبي و المصري في تحديد الطبيعة القانونية لقرار الإحالة إلى المجلس التأديبي و كيف اعتبره في أحكامه الأخيرة قرار إداري نهائي قابل للطعن عليه بالإلغاء بشكل مستقل عن القرار التأديبي، وهذا ما نراه أيضاً في طبيعة قرار إحالة عضو هيئة التدريس إلى المجلس التأديبي، فهو قرار إداري نهائي منتج لأثاره القانونية بمجرد صدوره من رئيس الجامعة، فهو ينقل الموظف من مرحلة التثبيت من ارتكابه للواقعة (التحقيق) إلى مرحلة معاقبته تأديبياً (المجلس التأديبي).

1 . طعن إداري رقم 608 لسنة 3 ق بتاريخ 1958\4\12م، المحكمة الإدارية العليا المصرية، الفلاشة القانونية، شركة إيجيبت لإنتاج وتوزيع البرمجيات القانونية، القاهرة.

2 . طعن إداري رقم 996 لسنة 25 ق، بتاريخ 1984\5\12م، المحكمة الإدارية العليا المصرية، الفلاشة القانونية، شركة إيجيبت لإنتاج وتوزيع البرمجيات القانونية، القاهرة.

3 . طعن إداري رقم 2 لسنة 7 ق بتاريخ 1961\4\22م، المحكمة العليا الليبية، نقلاً عن: محمد عبد الله الحراري، الرقابة على أعمال الإدارة في القانون الليبي، ط 5، منشورات المكتبة الجامعية، الزاوية، ليبيا، 2010م، ص 324، 325.

ثانياً: ضمانات الوقف الاحتياطي عن العمل والترقية:

قد يحال عضو هيئة التدريس إلى المجلس التأديبي لاتهامه بارتكاب مخالفة جسيمة يتعذر معها الاستمرار في مزاولته وظيفته، مما يستدعي إيقافه مؤقتاً حتى تنتهي مرحلة المحاكمة التأديبية، وقد عرفت المحكمة الإدارية العليا المصرية الوقف الاحتياطي بأنه " إجراء وقائي يجوز اتخاذه إذا اقتضى الحال إقصاء العامل عن وظيفته بمناسبة تحقيق معه، أو لأن اتهامه ما يعدو إلى الاحتياط بالنسبة للعمل الموكل إليه بتجريدته منه وكف يده عنه"¹.

الوقف الاحتياطي عن العمل لعضو هيئة التدريس لا يعتبر توقيع عقوبة تأديبية عليه نظير ارتكابه مخالفة، فهو مجرد إجراء احتياطي مؤقت هدفه إسقاط ولاية الموظف عن ممارسة مهامه بشكل مؤقت ريثما يتم النظر في مدى ارتكابه للمخالفة التأديبية من عدمها²، وقد نظمت لائحة التعليم العالي الوقف الاحتياطي في مرحلة التأديب في المادة 223 عندما نصت على " لرئيس الجامعة بعد إطلاعها على تقارير لجنة التحقيق حفظ التقرير أو إيقاف إحدى العقوبات التي تدخل ضمن صلاحياته أو تشكيل مجلس تأديب، و يجوز لرئيس الجامعة وقف عضو هيئة التدريس احتياطياً عن العمل إذا تطلبت ذلك المصلحة العامة إلى حين الفصل في الواقعة دون المساس بمرتب المعنى أو علاواته أو مزاياه".

يلاحظ من خلال نص المادة السابقة أنها خالفت المادة 157 من القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل، فقد نصت الأخيرة على " مع مراعاة اختصاصات الأجهزة الرقابية تكون الإحالة إلى مجلس التأديب بقرار من الأمين المختص أو الكاتب العام، وله أن يوقف الموظف عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك، ولا يجوز أن تزيد مدة الإيقاف على ثلاثة أشهر إلا بقرار من مجلس التأديب"، ووجه المخالفة هنا أن لائحة التعليم العالي منحت رئيس الجامعة اختصاص وقف عضو هيئة التدريس عن العمل حتى يفصل المجلس التأديبي في الواقعة والتي قد تتجاوز ثلاثة شهور وهي المدة المنصوص عليها في قانون علاقات العمل، وتطبيقاً لقاعدة تدرج القواعد القانونية وقواعد الاختصاص والتي تعتبر من النظام العام فلا يجوز مخالفتها، وبالتالي لا يملك رئيس الجامعة أن يصدر قرار بالوقف الاحتياطي يزيد عن ثلاثة شهور، فالمختص بذلك هو المجلس التأديبي، وقد يقول قائل أن نص المادة 227 من لائحة التعليم العالي قد قيدت فترة عمل المجلس التأديبي بمدة لا تتجاوز الشهرين مما يعتبر تزييد إذا قيدت مدة الوقف الاحتياطي لرئيس الجامعة بثلاثة شهور، وهنا يطرح تساؤل؟ ما مصير قرارات المجلس التأديبي إذا تجاوزت مدته الشهرين؟

إذا تجاوزت مدة عمل المجلس التأديبي الشهرين هنا تصبح قراراته غير مشروعة من حيث الشكل و الاختصاص، فمن حيث الشكل قد قيدت لائحة التعليم العالي عمل المجلس التأديبي بمدة شهرين، و يعتبر الشكل هنا جوهرى يترتب على عدم مراعاته بطلان مطلق، بالإضافة إلى ذلك يعتريه أيضاً عيب عدم الاختصاص الزمني، فاختصاص المجلس التأديبي لإيقاع العقوبة التأديبية أو تبرئة عضو هيئة التدريس مقيدة بشهرين، فإذا لم ينجز عمله خلال هذه المدة يصبح غير مختص بإصدار القرار التأديبي، ويبدو ذلك واضحاً من خلال نص المادة 227 من لائحة التعليم العالي و بالتالي يعتري القرار التأديبي أيضاً البطلان لعدم الاختصاص.

1. طعن إداري رقم 361 لسنة 36 ق بتاريخ 1986\4\29م، المحكمة الإدارية العليا المصرية، نقلاً عن ثامر مبارك المطيري، أثر الوقف الاحتياطي على المركز القانوني للموظف العام، بحث منشور بالمجلة القانونية، العدد 2، المجلد 7، مايو 2020، ص 302.

2. فاروق خلف، الطبيعة القانونية للوقف الاحتياطي وأثره في علاقة الموظف العام بالإدارة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد 1، المجلد 5، 2012م، ص 362.

وأخيراً يعتبر قرار الوقف الاحتياطي قرار إداري نهائي صادر عن جهة الإدارة بإرادتها المنفردة، وكذلك يستهدف تحقيق أثر قانوني يتمثل في إسقاط ولاية عضو هيئة التدريس عن ممارسة وظيفته مؤقتاً من ناحية، ومن ناحية أخرى يعتبر قراراً نهائياً لأن أثاره تتحقق بمجرد صدوره، وهذا ما أكدته المحكمة الإدارية العليا المصرية في أحد أحكامها عندما قالت " قرار الوقف الاحتياطي الصادر عن السلطة الرئاسية التي أولاهها المشرع هذا الاختصاص هو قرار إداري نهائي لسلطة تأديبية"¹.

بالإضافة إلى الوقف الاحتياطي يترتب على إحالة عضو هيئة التدريس إلى المجلس التأديبي منع ترقيته.

فيما يتعلق بترقية عضو هيئة التدريس بالجامعات الليبية، فإنه يخضع لنظامين مختلفين من الترقية، الأولى وظيفية والثانية علمية.

الترقية الوظيفية يقصد بها " انتقال الموظف من درجته الوظيفية التي يشغلها إلى درجة وظيفية أعلى في السلم الوظيفي، و ما يستتبع ذلك من تمتعه باختصاصات و صلاحيات أوسع، ومن ثم حصوله على درجة مالية أكبر"².

وقد نظمت هذه الترقية بموجب قانون علاقات العمل ولائحته التنفيذية، أما قرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم 501 لسنة 2010م بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم العالي اكتفى بالنص في المادة 181 " يجوز ترقية عضو هيئة التدريس إلى الدرجة الوظيفية الثانية إذا لم يستوف شروط الترقية العلمية وذلك طبقاً للتشريعات المنظمة لعلاقات العمل".

أما الترقية العلمية تعرف بأنها " الحصول على المراتب العلمية المتقدمة من خلال تقديم متطلبات كل مرتبة من هذه المراتب، فبالتالي هي عملية استحقاق للباحث يرتقي ضمنها في تحصيل المرتبة تلو المرتبة بناء على عملية بحثية وخبرات متراكمة يقدمها هذا الباحث للجامعة"³.

نظمت الترقية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية بموجب المواد من 177 إلى 186 من اللائحة 501، واشترطت لكل ترقية علمية مجموعة من الشروط حتى ينالها عضو هيئة التدريس.

والسؤال الذي يطرح نفسه هنا هل تتوقف الترقية الوظيفية والعلمية عند إحالة عضو هيئة التدريس إلى المجلس التأديبي أم لا؟

فيما يتعلق بالترقية الوظيفية والعلمية فإنها توقف مؤقتاً بموجب نص المادة 162 من قانون علاقات العمل، حيث نصت على أنه " لا يجوز ترقية موظف محال إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو موقوف عن العمل خلال مدة الإحالة أو الإيقاف على أن تحتجز له درجة الوظيفة التي كان يستحق الترقية إليها وذلك إلى أن تنقضي سنة من تاريخ الإحالة أو الإيقاف أو إلى أن يبيت في الدعوى أيهما أسبق، فإذا أسفرت الإجراءات عن عدم إدانته وجبت ترقيته إلى الوظيفة المحجوزة وإذا كانت مدة الحجز قد انقضت رُقِيَ إلى أية وظيفة خالية بالوحدة الإدارية من ذات درجة الوظيفة التي كان يستحق الترقية إليها وفي ذات المجموعة الوظيفية التي تدرج تحتها وظيفته، و إلا رُقِيَ إلى مثل هذه الوظيفة بصفة شخصية على أن يسوى وضعه على أول وظيفة تملو من ذات الدرجة والمجموعة الوظيفية، وفي

1. ثامر مبارك المطيري، المرجع السابق، ص 304، 305.

2. محمد عبد الله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي، المكتبة الجامعة، ط7، الزاوية، 2019م، ص 81.

3. المنارة للاستشارات التعليمية، <https://www.manaraa.com/>، تم الاستخراج بتاريخ 2023\3\15م.

جميع الأحوال تحسب أقدميه الموظف في الوظيفة المرقى إليها ومرتبته عنها من التاريخ الذي تتم فيه الترقية لو لم تتخذ ضده الإجراءات التي حالت دونها".

ثالثاً: الإعلان وميعاده:

نظم قرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم 501 لسنة 2010م بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم العالي طريقة إعلان عضو هيئة التدريس، وميعاد مثوله أمام المجلس التأديبي، بحيث يتم على مرحلتين هما:

المرحلة الأولى: إعلان عضو هيئة التدريس بالتهم المسندة إليه:

يعتبر إعلان عضو هيئة التدريس المتهم من أساسيات حق الدفاع، حيث يجب إحاطة علمه بشكل يقيني نافياً للجهالة بكل ما أتخذ ضده من إجراءات والاتهامات الموجهة إليه، وكافة المستندات والأدلة في الدعوى التأديبية حتى يكون على بينة من أمره بكل ما هو منسوب إليه، والهدف من ذلك منحه وقت كاف لتجهيز الردود المناسبة، بالإضافة إلى ذلك إعلانه برغبة جهة الإدارة بمعاقبته تأديبياً بإحدى العقوبات الواردة في اللائحة في حال ثبوت المخالفة المنسوبة إليه، فليس من العدالة أن يعاقب تأديبياً على حين غرة بدون إعلانه وتحقيق دفاعه¹، و تطبيقاً لذلك نصت المادة 225 من قرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم 501 لسنة 2010م بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم العالي على ضرورة الإعلان بقولها: " يعلن رئيس مجلس التأديب عضو هيئة التدريس المحل إلى مجلس التأديب ببيان التهم الموجهة إليه وبصورة من تقرير لجنة التحقيق وذلك قبل الجلسة المحددة بأسبوعين على الأقل بإيداع هذا الإعلان بمكتب عميد الكلية ويعد هذا الإيداع قرينة على علم عضوا هيئة التدريس ولعضو هيئة التدريس المحال إلى مجلس التأديب الاطلاع على أية بيانات خاصة به في الأيام التي يعينها له رئيس مجلس التأديب كما يجوز له الحصول على صور من الوثائق المنتجة في دعوى الاتهام".

المرحلة الثانية: مرحلة المثول أمام المجلس التأديبي:

نظمتها المادة 226 من قرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم 501 لسنة 2010م بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم العالي عندما نصت أنه " على مجلس التأديب إعلان عضو هيئة التدريس المحال للتأديب كتابياً قبل ثلاثة أيام من تاريخ مثوله أمامه، ويحدد الإعلان مكان وزمان انعقاد المجلس، ويودع كتاب الاستدعاء بمكتب أمين اللجنة الشعبية للكلية ويتوجب على أمين الكلية إعلان عضو هيئة التدريس كتابياً وإذا لم يحضر توجب إعادة إعلانه وبعد الإعلان الثاني قرينة على علمه باستدعائه للمجلس، وتكون جلسات مجلس التأديب سرية، وتصدر قراراته بالأغلبية، وإذا تساوت الأصوات رجح الجانب الذي منه الرئيس، وعلى عضو هيئة التدريس المحال لمجلس التأديب الحضور بشخصه أمام المجلس، وله أن يقدم دفاعه شفاهاً أو كتابة كما يجوز له اختيار محام للدفاع عنه، و للمجلس طلب حضوره شخصياً، فإذا امتنع عن الحضور جاز الحكم عليه غيابياً بعد التحقق من صحة إعلانه".

يتبين لنا من خلال ما سبق أنه يجب على المجلس التأديبي ويمثله رئيسه إعلان عضو هيئة التدريس بالمخالفة التأديبية المسندة إليه وتبianaها بشكل واضح لا يعترضها أي غموض وذكر الوقت و التاريخ و المكان المطلوب حضوره فيه أمام مجلس التأديب، ويجب إثبات

1. محمد عبد الله الشوايكة، مبدأ المواجهة وأثر إغفاله على فرض العقوبة التأديبية، دراسة مقارنة في التشريع العُماني والأردني والمصري، بحث منشور بمجلة مجلة جيل للأبحاث القانونية المعقدة، العدد 30، منشور على الموقع الإلكتروني لمركز جبل البحث العلمي، تم الاستخراج بتاريخ 2022\10\15م، <https://jilrc.com/archives/10156>.

إعلان عضو هيئة التدريس في المحضر، فإذا ما صدر القرار التأديبي دون إعلانه و سماع أقواله أعتبر القرار باطلاً، لكونه أخل بحق الدفاع وصدرت العقوبة التأديبية دون حضوره¹، وهذا ما أكدته المحكمة العليا الليبية في أحد أحكامها عندما اعتبرت أن " إعلان المتهم بقرار الإحالة المتضمن بياناً بالمخالفات المنسوبة إليه و بتاريخ الجلسة المحددة لنظر الدعوى التأديبية يعتبر إجراءً جوهرياً يترتب على إغفاله بطلان قرار مجلس التأديب"، واستطرت المحكمة العليا بالقول: إن هذا البطلان الذي يعتري القرار التأديبي يزول إذا تحقق الهدف من الإعلان و المتمثل في مثول الموظف المتهم أمام المجلس التأديبي و مواجهته بالمخالفات المنسوبة إليه و رده عليها².

رابعاً: تمكين عضو هيئة التدريس من الدفاع عن نفسه:

يعتبر حق الدفاع من أهم ضمانات مشروعية القرار التأديبي، حيث يجب سؤال عضو هيئة التدريس عن التهمة المسندة إليه و مواجهته بها و تمكينه من الدفاع عن نفسه أو بتوكيل محام له، بالإضافة إلى مناقشة الشهود و ضمان كل ما يطلبه حق الدفاع أثناء المثول أمام المجلس التأديبي، ويعتبر حق الدفاع من المبادئ العامة و لا تحتاج إلى نصوص قانونية لتقريرها و إن إغفال هذا الحق من قبل المجلس التأديبي ينتج عنه بطلان القرار التأديبي³، حيث يجب أن تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه كتابة أو بشكل شفوي، كما له دحض الأدلة الموجهة ضده بالكيفية التي رآها مناسبة له، ولكن يجب الإشارة هنا أن عضو هيئة التدريس المحال إلى المجلس التأديبي قد لا يمارس حقه في الدفاع رغم تمكينه بذلك، فإن لم يفعل أو رفض إبداء دفاعه فإنه يكون قد فوت علة نفسه ممارسة حقه ويعتبر القرار التأديبي مشروعاً فيما يتعلق بهذه الضمانة⁴.

المحكمة الإدارية العليا المصرية اعتبرت أن " قرارات المجلس التأديبي مثلها مثل الأحكام القضائية، حيث يتعين لسلامتها أن تكون الخصومة انعقدت قانوناً أمام مجلس التأديب، بحيث يجب إعلام ذوي الشأن بقرار الإحالة للتأديب و بتاريخ الجلسة المحددة لنظره، و أساس ذلك إتاحة المجال لمباشرة حق الدفاع الذي كفله الدستور في المادة 96 منه، وذلك بالأصالة أو بالوكالة و إذا لم يتم الإعلان تكون الخصومة في الدعوى التأديبية لم تتعقد، أساس ذلك وجوب المواجهة بين الادعاء التأديبي و دفاع المحال للتأديب"⁵، المحكمة العليا الليبية أيضاً نصت في أحد أحكامها " أن القرار التأديبي قرار عقابي، وحق الدفاع أمام هيئة جنائية أو تأديبية حق مقدس كفله الدستور"⁶

خامساً. سماع شهود الإثبات والنفي:

تعرف الشهادة بأنها: " تقرير يصدر عن شخص في شأن واقعة عاينها بحاسة من حواسه، موضوعها واقعة ذات أهمية قانونية، قد تثبت أو تؤدي إلى ثبوت المخالفة وظروفها وإسنادها إلى موظف معين أو براءته منها، وهذا يعني أنه لا يجوز أن يكون موضوع الشهادة رأياً

1. خالد سليم أمين، رسالة ماجستير بعنوان " المسؤولية التأديبية للموظف العام عن أخطائه الوظيفية"، قسم القانون العام، كلية الحقوق، معهد الدراسات العليا، جامعة الشرق الأدنى، 2021م، غير منشورة، ص 36.

2. طعن إداري رقم 40 لسنة 48 ق بتاريخ 19\12\2004، المحكمة العليا الليبية، غير منشور.

3. محمد مقبل العنكلي، بحث منشور بعنوان: مبدأ حق الدفاع في تأديب الموظف العام في التشريع الأردني، مجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون، جامعة الزرقاء، كلية الحقوق، الأردن، العدد 1، المجلد 1، 46، 1، ملحق 1، 2019، ص 449.

4. محمد عبد الله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي، المرجع السابق، ص 128.

5. طعن إداري رقم 894 لسنة 34 ق بتاريخ 24\3\1990م، المحكمة الإدارية العليا المصرية، الفلاشة القانونية.

6. طعن إداري رقم 9 لسنة 15 ق بتاريخ 15\5\1970م، مجلة المحكمة العليا الليبية، العدد 6، السنة 4، ص 43.

أو حكماً قيمياً يبيده الشاهد"¹، كما عرفت أيضاً بأنها "إثبات واقعة من خلال ما يقوله أحد الأشخاص عما شاهدته أو سمعه أو أدركه بحواسه من هذه الواقعة بطريقة مباشرة"².

وللشهادة عدة خصائص تتمثل في كونها شخصية لا تقبل الإنابة، كما أن حجتها ليست ملزمة فهي تخضع للسلطة التقديرية المطلقة للسلطة المختصة بالتأديب، بالإضافة إلى ذلك تعتبر حجتها غير قاطعة لكونها قابلة للنفي بأي دليل من أدلة الإثبات أو عكسها بشهادة النفي، وأخيراً تقتصر الشهادة على ما يدركه الشاهد بحواسه لكونها تعبير عن مضمون الإدراك الحسي للشاهد عن الواقعة التي شاهدها³.

القانون الليبي وضع نظام خاص للشهادة في قانون المرافعات من المادة 179 إلى المادة 196، أما قرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم 501 لسنة 2010م بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم العالي ذكر مصطلح الشهود في المادتين 222 و 227، حيث نصت المادة 222 "إذا تخلف عضو هيئة التدريس عن حضور جلسة التحقيق يتوجب إعادة إعلامه وإذا تخلف بعد هذا الإعلان الثاني جاز للجنة الاكتفاء بالوثائق والشهود"، أما المادة 227 ذكرت أنه "لمجلس التأديب أن يحكم ببراءة عضو هيئة التدريس أو أن يوقع عليه إحدى العقوبات المنصوص عليها في هذه اللائحة بناء على ما ينكشف له عند دراسة نتائج تقرير لجنة التحقيق ووزن الأدلة ومناقشة الشهود وسماع دفاع عضو هيئة التدريس".

يتبين لنا من خلال ما سبق أن اللائحة لم تضع نظام محدد تلتزم به لجنة التحقيق أو المجلس التأديبي في سماع شهادة الشهود وبالتالي يمتلكان سلطة تقديرية واسعة في استدعاء الشهود وسماع أقوالهم، وأن يختار من بينهم من تكون شهادته راجحة، ولكن هل يترتب على إغفال أو رفض المجلس التأديبي السماع للشهود بطلان قراره؟

من خلال دراسة أحكام القضاء الإداري المقارن والليبي تبين لنا أنه رتب آثار مختلفة حسب ما إذا كانت الشهادة إثبات أو نفي.

فإذا كانت الشهادة لغرض الإثبات فقد قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية بأنه "ليس مطلوباً لصحة التحقيق التأديبي أن يستمع المحقق في كل الأحوال إلى أكثر من أقوال الشاكي و المشكو في حقه متى أستظهر المحقق من وضوح الرؤية و جلاء الصورة و بروز وجه الحق عدم الحاجة إلى سماع أي شهود، و كان لهذا الاستخلاص ما يبرره"⁴، وفي حكم آخر قضت بأن "إغفال المحقق لسماع أقوال شهود رأى في تقديره عدم الجدوى من سؤالهم أو الاكتفاء في شهادتهم بما سبق أن أدلوا به أمام محقق آخر، أو صح أن يكون مأخذاً على التحقيق بالقصور يمكن أن يكون مبرراً لطلب استكمالها، إذ أن هذا القصور و هو عيب موضوعي مرجعه إلى يقظة المحقق و استيعابه للمسائل لا عيب شكلي متعلق بإجراءات التحقيق ذاته أو بوصفه القائم به أو باختصاصه أو مستند إلى تأثير في الإرادة كإكراه وقع على المتهم أو الشهود أو إلى تغيير للحقيقة كتزييف في الأقوال، لا يمكن أن يكون سبباً لبطلان لانص عليه، لأن المشرع لم يرسم لسير التحقيق أسلوباً معلوماً يلتزمه المحقق و إلا كان التحقيق باطلاً"⁵

1. محمود نجيب حسني، شرح قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، 1982، ص 661، نقلا عن محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 199.
2. طعن إداري رقم 582 لسنة 32 ق بتاريخ 12\26\1987م، المحكمة الإدارية العليا المصرية، الموسوعة الإدارية، ج 9، ص 480، نقلا عن محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 201.

3. رغبس صونية، رسالة ماجستير بعنوان "شهادة الشهود ودورها في الإثبات الجزائي، دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري والفرنسي"، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014\2015م، غير منشورة، ص 20.

4. طعن إداري رقم 582 لسنة 32 ق بتاريخ 12\26\1987م، المحكمة الإدارية العليا المصرية، الفلاشة القانونية.

5. طعن إداري رقم 1001 لسنة 8 ق بتاريخ 11\26\1963م، المحكمة الإدارية العليا المصرية، الفلاشة القانونية.

أما القضاء الإداري الليبي قد اعتبر أن " التأديب الإداري له أصول وضوابط تملئها قاعدة أساسية مفادها تحقيق الضمان وتوفير الاطمئنان، والأمان للموظف موضوع المساءلة الإدارية فلا تجوز مساءلته إلا بعد تحقيق تكون له كافة مقومات التحقيق القانوني الصحيح وكفالاته و ضماناته من حيث وجوب استدعاء الموظف وسؤاله ومواجهته بما هو مأخوذ عليه، وتمكينه من الدفاع عن نفسه وإتاحة الفرصة له لمناقشة شهود الإثبات"¹.

أما إذا كانت الشهادة شهادة نفي الإثبات فقد أكدت المحكمة الإدارية العليا المصرية أن " الاكتفاء بسماع شهود الإثبات دون النفي يصبم التحقيق بالقصور ويبطل قرار الجزاء لإخلاله بحق الدفاع"².

أما المحكمة العليا الليبية دائرة القضاء الجنائي أكدت في أحكامها أن " طلب سماع شهود النفي من الطلبات الجوهرية التي يجب على المحكمة إيرادها والرد عليها أو قبولها لما يترتب على صحتها من تغير الرأي في الدعوى، وكان الحكم المطعون فيه لم يستجب لطلب دفاع الطاعن سماع شهود النفي دون أن يبرر ذلك في أسبابه فإنه يكون قد أخل بحق الدفاع"³.

سادساً: التقيد بالوقائع الواردة في قرار الإحالة:

من أصول المحاكمات التأديبية الفصل بين مرحلتي التحقيق " الاتهام" والمحاكمة " التأديب"، فمتلما تلتزم لجنة التحقيق عند تعيينها لوقائع الدعوى وتكييفها التكييف القانوني السليم دون تدخل من جانب المجلس التأديبي، فإنه يتعين أيضاً أن يلتزم المجلس التأديبي بنطاق حدود الدعوى التأديبية من حيث الأشخاص والوقائع، فلا يجوز له معاقبة عضو هيئة التدريس عن واقعة لم ترد بأمر الإحالة إليه⁴.

ولكن هل يترتب على عدم تقيد المجلس التأديبي بالوقائع الواردة في قرار الإحالة بطلان قراره؟

أكدت المحكمة الإدارية العليا المصرية على ذلك بقولها: " لا يجوز للمحكمة التأديبية أن تدين الموظف على مخالفة لم ينسبها إليه تقرير الاتهام ولم تواجهها بها المحكمة ذاتها لما يترتب على ذلك من تقويت حق الطاعن في الدفاع عن نفسه وهي ضمانات أساسية من ضمانات المحاكمة التأديبية يترتب على تخلفها بطلان المحاكمة"⁵.

المبحث الثاني

الضمانات المتعلقة بالعقوبة التأديبية

قد يرتكب عضو هيئة التدريس خلال حياته الوظيفية مخالفة تأديبية تستوجب معاقبته لضمان عدم تكرارها ولحسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد، ولكن يستلزم لمشروعية العقوبة مجموعة من الضمانات يجب إتباعها قبل إيقاعها تضمن عدم تعسف جهة الإدارة في

1. طعن إداري رقم 7 لسنة 19 ق بتاريخ 10\7\1974م، مجلة المحكمة العليا الليبية السنة العدد 3، السنة 10، ص 70.

2. طعن إداري رقم 4753 لسنة 35 ق بتاريخ 30\12\1994م، المحكمة الإدارية العليا المصرية، الفلاشة القانونية.

3. طعن جنائي رقم 564 لسنة 40 ق بتاريخ 18\3\1995م، مجلة المحكمة العليا الليبية، العدد 4، السنة 30، ص 244.

4. عامر الابراهيم، بحث منشور بعنوان: الطبيعة القانونية لقرار إحالة الموظف العام الى المحكمة المسلكية، دراسة مقارنة، مجلة جامعة البعث، العدد 26، المجلد

43، 2021م، ص 93

5. طعن إداري رقم 3150 لسنة 40 ق بتاريخ 13\1\2001م، المحكمة الإدارية العليا المصرية، الفلاشة القانونية.

سلطتها التأديبية، ولتوضيح ذلك سنتناول في هذا المبحث كمطلب أول تحديد ماهية العقوبة التأديبية وأنواعها، أما المطلب الثاني سيتناول المبادئ التي تحكم شرعية العقوبة التأديبية.

المطلب الأول

مفهوم العقوبة التأديبية وأنواعها

أولاً: مفهوم العقوبة التأديبية:

لم يعرف المشرع الليبي مصطلح العقوبة التأديبية وقد اكتفى فقط بحصر العقوبات التي يجوز إيقاعها على الموظف المرتكب للمخالفات التأديبية، ومن بين هذه التشريعات قرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم 501 لسنة 2010م بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم العالي، حيث حصرت في المادة 220 أنواع العقوبات التي يجوز إيقاعها على عضو هيئة التدريس المرتكب للمخالفة التأديبية، ولا يجوز لجهة الإدارة إيقاع عقوبة لم تنص عليها اللائحة وذلك تطبيقاً لمبدأ لا عقوبة إلا بنص.

وقد قدم الفقه القانوني تعريفات مختلفة لمصطلح العقوبة التأديبية، فقد عرفها الفقه المصري بأنها " تلك الجزاءات التي توقعها سلطة التأديب المختصة على الموظفين مرتكبي المخالفات أو الجرائم التأديبية، وهي تتميز بطابعها المالي كالخصم من المرتب أو خفض الأجر أو الحرمان من نصف العلاوة الدورية، ولكن الطابع الأدبي قائم أيضاً في هذه الجزاءات، مثل عقوبة الإنذار و لأن الجزاءات المادية يصاحبها دائماً آثار أدبية ومهنية سلبية على العامل المخطئ، و القاعدة العامة هي مبدأ شرعية العقوبات التأديبية، فلا يجوز لسلطة التأديب أن توقع عقوبة على الموظف لم ترد من بين العقوبات المحصورة و المحددة على سبيل الحصر"¹.

كما عرفها جانب آخر من الفقه القانوني الليبي بأنها " عقوبة ذات طابع إداري، يكون منصوصاً عليها قانوناً، تفرض على الموظف الذي يخل بواجبات وظيفته أو يخرج على مقتضياتها من قبل السلطة التأديبية المختصة، ولا تمس سوى مركزه الوظيفي"².

كما عرفت أيضاً بأنها " جزء إداري يصيب شخص يحمل صفة الموظف العام، وهذا الجزء ذو طبيعة مزدوجة، فد يكون مادياً أو معنوياً، كما أنه ليس محدداً او معيناً، بل يختلف باختلاف الفئة التي يفرض عليها وطبيعة عملها وأهميتها، وأن توقيع العقوبة لا يكون إلا بصدد خطأ تأديبي، بالإضافة إلى ذلك تتميز العقوبة بأنها قاصرة على حياة الموظف الوظيفية فلا تتجاوزها إلى حياته الخاصة أو حريته دون الإخلال بالمتابعة الجنائية عند الاقتضاء، وأن الغرض منها تقويم الموظف المخالف"³.

بالإضافة إلى ما سبق عرفت المحكمة الإدارية العليا المصرية العقوبة التأديبية بأنها " اتجاه إرادة الإدارة لإنشاء أثر قانوني في حقه هو توقيع جزاء عليه، بحسب الشكل والأوضاع المقررة قانوناً وفي حدود النصاب المقرر، ومتى انتهت الإدارة بحسب فهمها الصحيح للعناصر

1. محمد رفعت عبد الوهاب. ود. حسين عثمان محمد، مبادئ القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص 405،

2. خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب، دراسة مقارنة، دار ومكتبة الفضيل للنشر والتوزيع، بنغازي، 2010م، ص 56.

3. قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2014م، ص 53، 54.

التي استخلصت منها قيام هذا الذنب إلى تكوين اقتناعها بأن مسلك الموظف كان معيباً أو أن الفعل الذي أثاره أو التقصير الذي وقع منه كان غير سليم أو مخالفاً لما يقضي القانون أو الواجب إتباعه في هذا الشأن¹.

ثانياً: أنواع العقوبات التأديبية:

تبين لنا من خلال تعريف العقوبة التأديبية أنها سلطة تمارسها جهة الإدارة لحفظ النظام والطاعة داخل وحداتها الإدارية، ويجب على الموظفين احترام القواعد والمقتضيات المطلوبة لتحقيق الأهداف النهائية لجهة الإدارة، فالتأديب يعتبر إجراء رادع ووقائي، فالردع يسمح لجهة الإدارة بتوقيع العقوبة على الموظف المخالف سواء بإنهاء علاقته الوظيفية بها أو بتوقيع عقوبة أخف من ذلك، أما الوقاية فهي تتمثل في التلويح بتوقيع العقوبة في حال إخلال الموظف بالنظام².

إن الغاية من العقوبة التأديبية لا يتمثل في القصاص أو الانتقام بل غايتها تحقيق حسن سير العمل والتوازن داخل الوحدات الإدارية، فكما تمنح جهة الإدارة المرتبات والمكافآت والترقيات، فإنه من الطبيعي تملك توقيع الجزاء على الموظف المخالف حتى لا تتكرر مخالفته مرة أخرى وحثه على الدقة والحرص في العمل وعدم مخالفة التعليمات والخروج عن مقتضيات الوظيفة، وتشتمل قائمة العقوبات التأديبية على مجموعة من العقوبات المتنوعة تبدأ باللوم وتتصاعد جسامتها حتى تصل إلى الفصل من الوظيفة العامة³.

الأصل في العقوبات التأديبية أن المشرع من يحددها تطبيقاً لمبدأ شرعية العقوبة مراعيًا في ذلك طبيعة العمل الذي يمارسه الموظف و درجته في السلم الإداري، حتى وإن صدرت لائحة تتضمن جزاءات فإنها مقيدة بالعقوبات التي نص عليها المشرع و تنحصر سلطاتها في تحديد المخالفة التأديبية و معاقبة الموظف في حال ارتكابها مع التقيد بمراعاة الملائمة بين العقوبة التي نص عليها المشرع و المخالفة المرتكبة، بالإضافة إلى ذلك لا تملك جهة الإدارة معاقبة الموظف بعقوبة جديدة غير منصوص عليها حتى لو عن طريق القياس على العقوبات التي حددها المشرع⁴.

وبناء على ما سبق قام المشرع الليبي بتحديد العقوبات التأديبية في المادة 160 من القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل الليبي على سبيل الحصر وأكدت ذلك أيضاً المادة 220 من قرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم 501 لسنة 2010م بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم العالي، مع ملاحظة أن قانون علاقات العمل ميز بين طائفتين من الموظفين بحسب الدرجة الوظيفية ونوع العقوبة التي تطبق عليه وذلك حسب التقسيم الآتي:

1. الموظفين الذين يشغلون وظائف الإدارة العليا تطبق عليهم العقوبات الآتية:

أ- اللوم.

1. طعن إداري رقم 1573 لسنة 2 ق بتاريخ 1957\4\6، المحكمة الإدارية العليا المصرية، الفلاشة القانونية.
2. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 251.
3. مصطفى عبد الحميد دلاف، حقوق الموظف العام وواجباته في القانون الليبي، دراسة مقارنة مع القانون المصري، ط 1، جين للطباعة والنشر، البيضاء، ليبيا، 2018م، ص 339.
4. سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، القسم الأول، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987، ص 296.

ب- الخصم من المرتب بما لا يجاوز تسعين يوماً في السنة، ولا يجوز أن يجاوز الخصم تنفيذاً لهذه العقوبة ربع المرتب شهرياً، بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً.

ت- الحرمان من العلاوة السنوية.

ث- الحرمان من الترقية مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد عن ثلاث سنوات.

ج- خفض الدرجة.

ح- العزل من الخدمة.

2. الموظفين الذين يشغلون وظائف من الدرجة العاشرة فأقل تطبق عليهم العقوبات الآتية:

أ- الإنذار.

ب- اللوم

ت- الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز ستين يوماً في السنة، ولا يجوز أن يجاوز الخصم تنفيذاً لهذه العقوبة ربع المرتب شهرياً بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً.

ث- الحرمان من العلاوة السنوية.

ج- الحرمان من الترقية مدة لا تقل عن سنة، ولا تزيد عن ثلاث سنوات.

ح- خفض الدرجة.

خ- العزل من الخدمة.

أما العقوبات التي توقع علي عضو هيئة التدريس بموجب المادة 220 من قرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم 501 لسنة 2010م بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم العالي هي:

أ. اللوم أو الإنذار ويكون اللوم شفويًا والإنذار مكتوبًا.

ب. الخصم من المرتب مدة لا تزيد على الشهرين في السنة الواحدة ولا يجوز أن يجاوز الخصم تنفيذاً لهذه العقوبة ربع المرتب شهرياً بعد الربع الجائز الحجز أو التنازل عنه قانوناً.

ج. الحرمان من العلاوة السنوية.

د. الحرمان من الترقية لمدة لا تزيد على ثلاث سنوات.

هـ. خفض الدرجة العلمية أو المالية أو كلاهما.

و. العزل من الوظيفة.

ويختص بتوقيع تلك العقوبات وفقاً للقواعد المقررة في قانون علاقات العمل.

يتبين لنا من خلال المقارنة بين نصوص قانون علاقات العمل واللائحة أن الأخيرة وضعت كافة العقوبات في سلة واحدة دون أي تمييز بحسب الدرجة الوظيفية وهذا يخالف قانون علاقات العمل، حيث أنه تطبيقاً لقاعدة التدرج التشريعي، يجب أن تطابق اللائحة قانون علاقات العمل الأعلى منها في تدرج القواعد القانونية، وخاصة في النصوص القانونية المتعلقة بتحديد العقوبات التأديبية، فهي لا يجوز

تفسيرها أو القياس عليها أو إضافة عقوبات لم تنص عليها، وهذا ما أكدته المحكمة العليا الليبية في أحد أحكامها عندما قالت: "إن للتشريع في الدولة درجات ثلاث يمثل التشريع الأساسي فيها المقام الأعلى و يتلوه في المرتبة التشريع العادي أو الرئيسي و هو ما يعرف بالقانون، ثم يأتي التشريع الفرعي و هو ما يسمى باللوائح من تنفيذية و تنظيمية و لوائح ضبط في المرتبة الأدنى، و أن هذا التدرج بين التشريعات في القوة يقتضي خضوع الأدنى منها للأعلى، ذلك أن كل تشريع يستمد قوته من مطابقته لقواعد التشريع الذي يعلوه، فإن صدر مخالفاً لأحكامه عد ما ورد به مخالفاً لأغياً، فالتشريع العادي أي القانون يجب ألا يعارض التشريع الأساسي، و التشريع الفرعي أو اللائحي ينبغي ألا يخالف القانون و أنه كما لا يحق للتشريع الأدنى أن يتضمن من الأحكام ما يخالف التشريع الذي يعلوه و لا يحق له أيضاً أن يأتي بما يقيد مطلق ذلك التشريع أو يخصص عامة أو يضع استثناء عليه أو ينسخ حكماً و رد فيه فإن تضمن شيئاً من ذلك كانت القوة و القابلية للتطبيق لما يرد بالتشريع الأعلى دون إعطاء أي قوة قانونية لما يحويه التشريع الأدنى من أوجه المعارضة أو المخالفة أو التقييد أو الإطلاق"¹.

المطلب الثاني

المبادئ التي تحكم مشروعية العقوبة التأديبية

تحكم مشروعية العقوبة التأديبية مجموعة من المبادئ على النحو الآتي:

1. **مبدأ التدرج في العقوبة التأديبية:** سلطة إيقاع العقوبة التأديبية لا تخضع لأهواء المجلس التأديبي، بل يجب عليه مراعاة مبدأ التدرج في العقوبة ومدى جسامتها المخالفة وخطورتها مراعيًا في ذلك الملازمات والظروف المحيطة بالمخالفة التأديبية، ومدى قيامها على غفلة أو عدم تبصر أم قائمة على عمد وإصرار مسبق، وعلى مجلس التأديب ألا يصيب قراره التأديبي إفراط في القسوة عند إيقاعه العقوبة قد تكون إحدى نتائجه عزوف موظفي المرافق العامة عن تحمل مسؤولياتهم خشية التعرض لها². وتطبيقاً لمبدأ التدرج في توقيع العقوبة نصت المادة 220 على العقوبات التي يجوز توقيعها على عضو هيئة التدريس بشكل تدرجي حسب شدة المخالفة التأديبية المرتكبة بداية باللوم والإنذار ونهاية بالعزل من الوظيفة العامة.
2. **مبدأ الملائمة بين العقوبة التأديبية و المخالفة:** تطبيقاً لمبدأ المشروعية الإدارية لا بد لجهة الإدارة أن تمارس اختصاصاتها في إطار ما رسمته لها النصوص القانونية، و مطابقة جميع أعمالها مع القانون بمعناه الواسع، و يعتبر مبدأ المشروعية ضماناً أساسية لحماية حقوق الأفراد وحررياتهم، ويتمثل ذلك في إلغاء قرار جهة الإدارة المخالف لمبدأ المشروعية، لكون السيادة للقانون و ليس لأشخاص الحكم، فيسمو عن إرادة الإدارة العامة و المتمثلة في سلطة إصدار القرارات الإدارية و التي تعد المظهر الرئيسي لمباشرة نشاطها، بالإضافة إلى ذلك وبعده اتساع نطاق نشاط الإدارة منحها المشرع امتيازات عديدة، مثل السلطة التقديرية، وغيرها من أجل أداء وظائفها بفعالية، وبالتالي أصبح من الضروري العمل على تنظيم رقابة مهمة وفعالة وفرضها على عمل الإدارة، ولا سيما قراراتها الإدارية الصادرة عن سلطتها التقديرية، من أجل ضمان عدم الانتقاص من أحكام القانون الذي ينظم اختصاصها وعملها، بحيث لا يشكل هذا التوسع تعدياً على حقوق وممتلكات الأفراد³، وتطبيقاً لذلك اتجه القضاء إلى فرض رقابته على السلطة التقديرية لجهة الإدارة في فرض العقوبة التأديبية تحت مسمى الرقابة على مبدأ التناسب بين المخالفة و العقوبة .

1. طعن جنائي رقم 45 لسنة 31 ق بتاريخ 1986\2\4، مجلة المحكمة العليا الليبية، العدد 2، 1، السنة 24، ص 198.

2. حسين بشير المجعوك، رسالة ماجستير بعنوان "ضمانات المحاكمة التأديبية للموظف العام، دراسة نظرية تطبيقية مقارنة"، قسم القانون العام، الأكاديمية الليبية، فرع مصراتة، ربيع 2018م، غير منشورة، ص 170.

3. عطار نسيم، بحث منشور بعنوان: مبدأ التناسب في القرارات الإدارية، مجلة التراث، جامعة زيان عشور بالجلفة، العدد 16، ديسمبر، 2014م، ص 166.

يقصد بالتناسب عموماً هو الملائمة بين سبب القرار الإداري ومحلّه، وفي التأديب يعني التناسب بين المخالفة التأديبية المرتكبة وبين العقوبة التأديبية ومقدارها، فهي تشبه عملية حسابية بسطها المخالفة التأديبية ومقامها العقوبة التأديبية، ونتيجتها تناسب العقوبة أو عدم تناسبها مع المخالفة المرتكبة، فإذا كانت العقوبة الموقعة غير متناسبة مع المخالفة المرتكبة يعتبر القرار التأديبي غير مشروع، كما ويقضي مبدأ التناسب أيضاً بأن تكون هناك موازنة و ملائمة بين مبدأي الفاعلية والضمان في المجال التأديبي، فإذا كان من حق المجلس التأديبي اختيار العقوبة المناسبة من بين العقوبات التي قررها المشرع وذلك ضماناً لحسن أداء العمل الإداري، فإن من واجبها ألا تتعسف في استعمال هذا الحق ضماناً للموظف في ألا يعاقب بعقوبة أشد مما ارتكبه، بالإضافة إلى ذلك يستهدف مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة المرتكبة تحقيق التوازن و العدالة بين المخالفة والعقوبة التأديبية، بحيث لا يتم معاقبة الموظف إلا بعقوبة تتناسب وتتوازن مع المخالفة المرتكبة من قبله، وذلك لتحقيق الهدف من العقاب وهو الزجر والردع وكذلك ضماناً لحسن سير المرافق العامة بانتظام وباضطراد وعدم تعسف جهة الإدارة في استعمال حقها¹.

وقد أكدت المحكمة العليا الليبية على مبدأ التناسب بقولها: "لما كان قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن تقدير العقوبة أمر تقديري للسلطة التأديبية يراعى في تقديرها جسامه المخالفة والآثار المترتبة عليها بما يكون فيه زجرٌ للموظف وعظةٌ لغيره في حدود العقوبات المقررة قانوناً إلا أن مناط مشروعية هذه السلطة شأنها كشأن أي سلطه تقديرية أخرى ألا يشوب استعمالها غلوا يؤدي إلى عدم الملائمة الظاهرة بين درجه خطورة الذنب الإداري وبين نوع الجزاء ومقداره بما يخالف روح القانون والحكمة التي توخاها المشرع من العقاب التأديبي فيخرج بذلك تقدير العقوبة من نطاق المشروعية إلى نطاق عدم المشروعية ومن ثم يخضع لرقابة القضاء الإداري"².

3. **مبدأ المساواة في إيقاع العقوبة التأديبية:** مفاد هذا المبدأ أن العقوبة التأديبية المطبقة على عضو هيئة التدريس لا تختلف باختلاف أوضاعهم الاجتماعية ومسؤولياتهم القيادية متى كانت المخالفات التأديبية والظروف التي تمت فيها وأثارها موحدة، كما أن المساواة في العقوبة لا تقتفي بالمساواة الظاهرية في إيقاعها على أعضاء هيئة التدريس ذوي الأوضاع التأديبية المتماثلة، بل يجب أن يشمل مضمون وأثر تلك المساواة إلى المراحل اللاحقة لإيقاع العقوبة التأديبية وتنفيذها وترتيب أثارها³.

4. **مبدأ شرعية العقوبة التأديبية:** يقصد به أن المشرع وحده من يملك اختصاص تحديد العقوبات فلا عقوبة إلا بنص، و بالتالي لا يجوز لجهة الإدارة إيقاع عقوبة لم ينص عليها، أو غير مرخص لها بإيقاعها، و في حال مخالفتها ذلك يعتري قرارها عدم المشروعية، من جانب آخر فإن مبدأ الشرعية في المجال التأديبي يقصد به تقييد السلطات التأديبية بالعقوبات الواردة في التشريعات على سبيل الحصر، فلا تملك إيقاع عقوبة غير منصوص عليها سواء أكانت شديدة أم خفيفة، فليس لها ابتداء عقوبات جديدة غير منصوص عليها، و تأكيدا على مبدأ شرعية العقوبة أكد مجلس الدولة الفرنسي في أحكامه أن الفعل إذا لم يجرمه القانون لا يجوز لجهة الإدارة معاقبة الموظف على ارتكابه حتى لو كانت عقوبات لا تمس المزايا الوظيفية للموظف مثل اللوم و الإنذار، فإنها تصبح ذات صفة خطيرة إذا تضمنت ملاحظات أو ألفاظاً قاسية تتعدى حدود اللوم و الإنذار⁴.

1. سندية علي سالم الحنطوبي، رسالة ماجستير بعنوان " فلسفة العقوبة التأديبية والمبادئ التي تحكمها على ضوء التشريع الاتحادي بدولة الإمارات العربية المتحدة"، قسم القانون العام، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2019م، غير منشورة، ص 83 وما بعدها.
2. طعن إداري رقم 49 لسنة 31 ق بتاريخ 22\6\1986م، مجلة المحكمة العليا الليبية، العدد 3، 4، السنة 24، ص 34.
3. سي العادي سامية، رسالة ماجستير بعنوان "مسؤولية الموظف تأديبياً عن أخطائه الوظيفية"، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016م، غير منشورة، ص 44.
4. حسان عبد الله يونس الطائي، بحث منشور بعنوان: "ضمانات المساءلة التأديبية المتصلة بضوابط الجزاء التأديبي"، مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث، العدد العاشر، إبريل، 2016م، ص 154.

وتطبيقاً لذلك قضت المحكمة العليا الليبية بأنه " من المقرر في الفقه و القضاء الإداريين أن القانون التأديبي شأنه شأن القانون الجنائي إنما يقوم على مبدأ لا عقوبة إلا بنص و لهذا فإنه لا يجوز لأي سبب من الأسباب أن يعاقب من ثبت ارتكابه لجريمة تأديبية بعقوبة لم ينص عليها القانون، و أنه لما كان من الجلي أن التي تم توقيعها على المطعون ضده ليست من العقوبات الواردة على سبيل الحصر في لائحة التأديب المذكورتين ، فإنه لا مناص من القول بعدم شرعيتها، و القول بأنها عقوبة تعزيرية اخف و ابسط من عقوبة الفصل من الكلية أو الحرمان من الدراسة عاما دراسيا كاملاً أو إلغاء فصل دراسي كامل و بأن سندا من العرف الذي استقر عليه العمل في الجامعة ليس من شأنه أن يزيل عنها وصف عدم الشرعية ، لأنه مخالف لما هو مقرر من وجوب التزام النص العقابي و عدم التوسع في تفسيره أو القياس عليه ، و لأن المقصود بالتعزير في هذا المجال هو حق السلطة التأديبية في اختيار العقوبة المناسبة من بين العقوبات التي حددها الشارع، و لا يعني بأي حال من الأحوال إطلاق يدها في تقرير و تطبيق أية عقوبة لم يحددها الشارع و العرف و إن كان مصدرا للقانون إلا أنه لا يجوز الاستناد عليه في مجال العقوبات لأنه لا يتمشى مع تطبيق مبدأ لا عقوبة إلا بنص و هو أصل من أصول القانون التأديبي التي لا يجوز مخالفتها، و على هذا الأساس فإن الحكم المطعون فيه وقد قضى بإلغاء القرار التأديبي المطعون فيه استنادا إلى عدم شرعية العقوبة التي تم توقيعها على المطعون ضده لا يكون قد جانبه الصواب"¹.

5. مبدأ شخصية العقوبة التأديبية: يقصد بهذا المبدأ أن يقتصر العقاب على مرتكب المخالفة فقط، و عدم تعدي آثار العقوبة الموظف مرتكب المخالفة التأديبية لتلحق بغيره من أعضاء هيئة التدريس، و تعتبر المسؤولية التأديبية أساس شخصية العقوبة أساسها ارتكاب عضو هيئة التدريس خطأ معين لكونه خالف واجباته الوظيفية أو خرج عن مقتضياتها، و بالتالي فإن شيوع المسؤولية التأديبية و تعذر إسناد الخطأ إلى شخص محدد فإن ذلك يحول دون تقرير المسؤولية نتيجتها براءة عضو هيئة التدريس، فبالتالي يستلزم لتوقيع العقوبة التأديبية على عضو هيئة التدريس أن يثبت ارتكابه لتصرف إيجابي أو سلبي يعتبر مشاركة منه في وقوع المخالفة التأديبية².

بالإضافة إلى ما سبق وحتى يكون عضو هيئة التدريس أهلاً لتحمل المسؤولية عن مخالفته يجب ألا تعترض أهليته عارض من عوارض المسؤولية التأديبية، بحيث يفقد الحرية في الاختيار و من هذه العوارض طاعة أوامر الرئيس الإداري.

يلتزم عضو هيئة التدريس بتنفيذ الأوامر و التعليمات الصادرة من رؤسائه ضمن نطاق التشريعات المعمول بها ، وهذا ما أكدته المادة 11 من قانون علاقات العمل بنصها يجب على الموظف " أن ينفذ تعليمات جهة عمله التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، وأن يلتزم بأوامر العمل إذا لم يكن فيها ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة أو ما يعرضه للخطر"، وفي حال كانت أوامر الرئيس غير مشروعة فالأصل أن عضو هيئة التدريس غير ملزم بتنفيذها وعليه تنبيه الرئيس كتابة على ذلك، فإذا أصر الرئيس على موقفه رغم التنبيه المكتوب وجب عليه تنفيذ أوامره و تعليماته، ويعفى عضو هيئة التدريس في هذه الحالة من المسؤولية و يتحمل رئيسته وحده مسؤولية ما قد ينجم عن تنفيذها، وهذا ما أكدته المادة 155 من قانون علاقات العمل بقولها: " لا يعفى الموظف من العقوبة ارتكابه الفعل استنادا إلى أمر رئيسته إلا إذا كان تنفيذا لأمر كتابي صادر إليه من رئيسته، وفي هذه الحالة كون المسؤولية على من أصدر الأمر"، و يستثنى من ذلك إذا كانت الأوامر و التعليمات تشكل جريمة جنائية في هذه الحالة يحظر على الموظف تنفيذها فإذا نفذها تحمل مسؤولية ذلك، وقد أكدت المحكمة العليا الليبية في الطعن الجنائي رقم 129\12 ق ذلك بقولها: " لا يقبل من العامل أو الموظف

1. طعن إداري رقم 3 لسنة 29 ق بتاريخ 13\31\1985م، مجلة المحكمة العليا الليبية العدد 3، 4، السنة 22، ص 26.

2. خالد سليم أمين، المرجع السابق، ص 48، 49.

دره المسؤولية أن يدفع بأن الجريمة قد ارتكبت تنفيذاً لأمر رئيسه، إذ ليس للمرؤوس أن يطيع رئيسه في أمر مجرم و معاقب عليه قانوناً، لأن طاعة الرؤساء لا ينبغي أن تمتد بأية حال إلى الجرائم¹.

بالإضافة إلى ما سبق هل الحكم الجنائي الصادر ببراءة عضو هيئة التدريس له تأثير على المسؤولية التأديبية؟

يتم التفريق في هذه المسألة بين حالتين، الحالة الأولى براءة عضو هيئة التدريس بسبب انعدام الوجود المادي للوقائع وعدم نسبتها إلى عضو هيئة التدريس، و يعتبر الحكم الجنائي ذو حجية مطلقة أمام المجلس التأديبي و ملزم لها، و بالتالي يملك عضو هيئة التدريس المطالبة بإلغاء القرار التأديبي لانعدام الأساس القانوني له، أما الحالة الثانية تتمثل في براءة عضو هيئة التدريس لبطلان الإجراءات الجنائية أو عدم كفاية الأدلة، في هذه الحالة لا يعتبر الحكم الجنائي ملزم للسلطات التأديبية و يمنعها من محاكمة عضو هيئة التدريس تطبيقاً لقاعدة أن الحكم الجنائي حجيته لا تثبت إلا بالنسبة لتقدير الوقائع².

6. **مبدأ وحدة العقوبة التأديبية:** مضمون هذا المبدأ أنه يمنع توقيع عقوبتين أصليتين نهائيتين تتبعان نظام قانوني واحد على نفس المخالفة التي ارتكبها عضو هيئة التدريس، و في ذات المدة الزمنية المرتكب فيها المخالفة³، حيث لا يجوز الجمع بين عقوبات مختلفة تجاه مخالفة واحدة، فعندما يرتكب عضو هيئة التدريس فعلاً يشكل مخالفة لقاعدة قانونية فلا يعاقب إلا بالعقوبة المنصوص عليها في تلك القاعدة القانونية التي خالفها، فمثلاً لا يجوز الجمع بين عقوبة الحرمان من الترقية و عقوبة خفض الدرجة العلمية كجزاء على مخالفة واحدة، وقد أكدت المحكمة الإدارية العليا المصرية على ذلك بقولها: " لا يسوغ معاقبة العامل تأديبياً عن ذات الأفعال غير مرة واحدة، السلطة التأديبية تستنفذ ولايتها بتوقيعها العقاب التأديبي، لا يسوغ للسلطة التأديبية أو لسلطة تأديبية أخرى توقيع الجزاء التأديبي عن ذات الجرائم التأديبية لذات العامل الذي سبق عقابه و مجازاته"⁴.

7. **تسبب العقوبة التأديبية:** يختلف سبب القرار الإداري عن تسببه، فالسبب حدوث حالة واقعية أو قانونية دفعت جهة الإدارة إلى اتخاذ قرارها، أما التسبب فهو ذكر أو بيان الأسباب التي أدت إلى إصدار القرار الإداري، و يعد التسبب من البيانات الشكلية في القرار الإداري بالإضافة إلى ذلك فالقاعدة العامة في التسبب أن جهة الإدارة غير ملزمة بتسبب قرارها إلا إذا ألزمها التشريع بذلك⁵، وهذا ما أكدته أحكام القضاء الإداري في مصر وليبيا.

فقد ذكرت المحكمة الإدارية العليا المصرية أنه "تجب التفرقة بين تسبب القرار الإداري كإجراء شكلي قد يتطلبه القانون و بين وجوب قيامه على سبب يبرره صدقاً و حقاً كركن من أركان انعقاده، فلئن كانت الإدارة غير ملزمة بتسبب قرارها إلا إذا أوجب القانون ذلك عليها و عندئذ يتعين عليها تسبب قرارها و إلا كان معيباً بعيب شكلي، أما إذا لم يوجب القانون تسبب القرار فلا يلزمها ذلك كإجراء شكلي لصحته، بل و يحمل القرار على الصحة كما يفترض فيه ابتداء قيامه على سبب صحيح، وذلك كله حتى يثبت العكس، لئن كان ذلك كذلك، إلا أن القرار الإداري، سواء كان لازماً تسببه كإجراء شكلي أم لم يكن هذا التسبب لازماً، يجب أن يقوم على سبب يبرره صدقاً و حقاً، أي في الواقع و القانون، وذلك كركن من أركان انعقاده، باعتبار القرار تصرفاً قانونياً، و لا يقوم أي تصرف قانوني بغير

1. محمد عبد الله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي، المرجع سابق، ص 98.

2. عبد اللطيف بن شديد الحربي، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، مطابع الدار الهندسية، القاهرة، 2006، ص 593.

3. عبد الحفيظ علي، رسالة ماجستير بعنوان "ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري"، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2021\2022م، غير منشورة، ص 42.

4. حسان عبد الله يونس الطائي، المرجع السابق، ص 154.

5. محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 670.

سببه، و السبب في القرار الإداري هو حالة واقعية أو قانونية تحمل الإدارة على التدخل بقصد إحداث أثر قانوني هو محل القرار ، ابتغاء وجه الصالح العام الذي هو غاية القرار"¹

وقد أيدت المحكمة العليا الليبية ذلك أيضا بقولها " إن القرار الإداري إذا لم يشمل على الأسباب التي استند إليها يفترض أنه صدر صحيحاً وفقاً للقانون وأنه يهدف للمصلحة العامة، وهذه القرينة تلازم كل قرار إداري خال من الأسباب، وتبقى قائمة إلى أن يثبت أن الأسباب إلي بني عليها القرار هي أسباب غير مشروعة وذلك ما لم يوجد نص يلزم الإدارة بتسبب قرارها"²

وبناء على ما سبق هل تلتزم جهة الإدارة بتسبب القرار التأديبي؟

ما فتئت النصوص التشريعية والأحكام القضائية بالنص على إلزام جهة الإدارة بتسبب قراراتها التأديبية، فالقاعدة العامة في التأديب تقتضي إلزام جهة الإدارة بتسبب القرارات التأديبية وذلك للتعرف على مدى صحتها وموافقتها للقانون، حيث يجعلها ذلك حريصة على تحري الدقة والموضوعية في تلك القرارات حتى لا تكون محلاً للطعن عليها بالإلغاء³.

ويقصد بالتسبب " الإفصاح عن العناصر القانونية والواقعية التي استند إليها القرار الإداري، سواء كان الإفصاح واجبا قانونياً أو بناء على إلزام قضائي أو جاء تلقائياً من الإدارة، ويعني هذا المبدأ أن الإدارة تلتزم حين إصدارها للقرار الفردي أن يتضمن هذا القرار في ذاته الأسباب التي دعت إلى اتخاذه"⁴.

كما عرف التسبب في القرار التأديبي بأنه " إفصاح المجلس التأديبي في صلب قراره عن الأسباب والدوافع التي دعت إلى اتخاذه، أي للوقائع المادية المنسوبة إلى الموظف والتي كانت الأساس الذي بني عليه القرار التأديبي"⁵.

تتم أهمية التسبب في طمأنة الموظف الخاضع للتأديب من ناحية، ولأعمال رقابة القضاء الإداري على القرارات التأديبية من ناحية أخرى، ولكي يؤدي التسبب وظيفته يلزم أن يتناول وقائع الدعوى من حيث شخص الموظف المتهم و الأفعال المسندة إليه، و الأدلة التي استند عليها المجلس التأديبي في تكوين اقتناعه سلباً أو إيجاباً وكذلك نصوص القانون التي طبقها بحيث يكون الحكم خلاصة منطقية لكل ذلك⁶.

أما كيفية تسبب القرار التأديبي فإنه يتعين أن يكون كافياً بشكل تفصيلي ومعلن، بحيث يفي الغرض الذي تقرر من أجله التسبب، وبالتالي لا يمكن الإشارة إلى السبب على شكل صورة عامة أو غير واضح، أو الإحالة إلى أسباب تكررت في نص واجب التطبيق، كما لا يعتبر تسبباً الإشارة إلى القانون نفسه، فمثلاً قرار الإحالة إلى المعاش بشكل تلقائي و اكتفائه بنكر أن الأفعال التي صدرت عن

1. طعن إداري رقم 58 لسنة 4 ق بتاريخ 12\7\1958م، المحكمة الإدارية العليا المصرية، الفلاشة القانونية، مرجع سابق.

2. طعن إداري رقم 20 لسنة 6 ق بتاريخ 19\2\1966م، مجلة المحكمة العليا الليبية، العدد 3، السنة 2، ص 13.

3. خليفة سالم الجهمي المرجع السابق، ص 369.

4. أشرف عبد الفتاح أبو المجد، موقف قاضي الإلغاء من سلطة الإدارة في تسبب القرارات الإدارية، الشركة العربية للتسويق و التوريدات، القاهرة، 2008م، ص 73، نقلاً عن وسام عقون، رسالة ماجستير بعنوان ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012\2013م، غير منشورة، ص 20.

5. محمد عبد الله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي، المرجع السابق، ص 130.

6. سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، القسم الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987، ص 662.

الموظف تعتبر مخالفة إدارية بالإشارة إلى المادة المذكورة في القانون يعتبر تسبباً معيباً وغير كاف، كما أن الإحالة إلى أسباب تكررت في قرار آخر أو في منكرة متعلقة بموضوع مستقل حتى لو تشابه مع الواقعة المعروضة يعتبر تسبباً معيباً¹.

المشروع الليبي من خلال القانون رقم 12 لسنة 2010م بإصدار قانون علاقات العمل نص في المادة 156 " يجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً".

و بناء عليه يعتبر التسبب شرط شكلي جوهري لصحة القرار التأديبي يترتب على تخلفه بطلان القرار التأديبي بطلاناً مطلقاً ، و هذا ما أكدته أيضاً أحكام القضاء الإداري الليبي، ففي أحد أحكامها قالت المحكمة العليا الليبية " إنه ولئن كان بحسب الأصل في القرار الإداري عدم وجوب تسببه إلا إذا نص القانون على ذلك، إلا أنه بالنسبة للقرارات التأديبية الصادرة عن مجالس التأديب باعتبارها لجاناً إدارية ذات اختصاص قضائي هي في الواقع من الأمر قضاء عقابي في خصوص الذنب الذي صدر بشأنه الجزاء التأديبي، مما يتعين معه توافر قدر من الضمانات الجوهرية يجب أن تتحقق كحد أدنى في كل مسألة تأديبية، و إن لم يرد عليه نص، ومن بين هذه الضمانات تسبب القرار الصادر بالجزاء بما يكفل الاطمئنان إلى صحة و ثبوت الوقائع المستوجبة لهذا الجزاء و الذي كون منها المجلس التأديبي عقيدته و اقتناعه، و استظهار أدلة الإدانة بما يفيد توافر أركان المخالفة التأديبية، و قيام القرار على سببه المبرر له و يتيح للقضاء الإداري إعمال رقابته من حيث صحة تطبيق القانون على ذلك، و لا يغني عن تسبب القرار وجود تحقيق سابق عليه كما لا تكفي مجرد الإحالة العامة إليه"².

المطلب الثالث

الضمانات المقررة لعضو هيئة التدريس بعد صدور العقوبة التأديبية

تطبيقاً لمبدأ المشروعية تعتبر الرقابة على أعمال المجلس التأديبي أمر وجوبي لضمان التزامه بتطبيق صحيح القانون وعدم الانحراف في استعمال سلطته والتعسف بها، وهذه الرقابة تأخذ صورتين الرقابة الإدارية (التظلم الإداري)، والرقابة القضائية (دعوى الإلغاء)، ويعتبر كلاهما من الضمانات اللاحقة على صدور العقوبة التأديبية يملك بموجبهما عضو هيئة التدريس الطعن في القرار التأديبي الصادر في حقه وذلك بالتفصيل الآتي:

أولاً: التظلم الإداري: يعرف التظلم الإداري بأنه " الطلب الذي يتقدم به من أضر به القرار الإداري الى الجهة الإدارية التي أصدرته أو إلى الجهة الرئاسية طالبا منها تعديل القرار أو سحبه أو إلغاءه"³.

1. د. محمد ماجد باقوت، المرجع سابق، ص 674، 675.

2. طعن إداري رقم 92 لسنة 44 ق بتاريخ 14\6\1998، المحكمة العليا الليبية، غير منشور.

3. محمد عبد الله الحراري، الرقابة على أعمال الإدارة في القانون الليبي، مرجع سابق، ص 375.

كما يعرف التظلم الإداري بأنه " طلب أو التماس يرفعه الموظف العام الذي سلطت عليه عقوبة تأديبية إلى الإدارة التي ينتمي إليها أو إلى من يعلوها، يرجو من خلال هذا الطلب لفت العناية لمراجعة القرار المتضمن تسليط العقوبة والذي يرى أنه غير مشروع ويمس بحقوقه ومصالحه، وذلك إما بتعديله أو سحبه أو إلغائه إدارياً كإجراء ودي قبل لجوءه إلى القضاء ومخاصمة الإدارة قضائياً"¹.

ويشترط في التظلم الإداري حتى يكون منتجا لأثاره القانونية أن يتم تقديمه إلى الجهة التي أصدرت القرار أو إلى الجهات الرقابية لها، وأن يشتمل التظلم على البيانات الأساسية للمتظلم ووظيفته و عنوانه و تاريخ صدور القرار المتظلم منه و تاريخ علمه به و تاريخ تقديم التظلم، وعلى جهة الإدارة فور تلقيها التظلم قيده برقم متسلسل في سجل خاص يذكر فيه تاريخ تقديم التظلم مع تسليم المتظلم إيصال يبين فيه رقم التظلم وتاريخ تقديمه، ويترتب على تقديم التظلم الإداري خلال موعده قطع ميعاد رفع الدعوى الإلغاء "60 يوم"، وإثبات تعسف جهة الإدارة ومسلكتها تجاه المتظلم، وإثبات علم المتظلم بالقرار المتظلم منه².

بالإضافة إلى ما سبق هل يحق لعضو هيئة التدريس التظلم من القرار التأديبي؟

قرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم 501 لسنة 2010م بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم العالي نجدها نصت في المادة 227 على أن قرارات المجلس التأديبي تعتبر نهائية بمجرد اعتمادها من مجلس الجامعة ولا يجوز الطعن فيها إلا أمام المحكمة المختصة، وتطبيقاً لذلك قيد النص المنكور حق عضو هيئة التدريس في التظلم من القرار التأديبي الصادر بحقه، وبالتالي ينبغي عليه اللجوء إلى الرقابة القضائية المتمثلة في دعوى الإلغاء.

ثانياً: الرقابة القضائية " دعوى الإلغاء": تعرف بأنها: "دعوى يرفعها ذوو الشأن إلى دائرة القضاء الإداري مطالبين فيها إلغاء قرار إداري مخالف للقواعد القانونية النافذة"³، كما عرفت المحكمة العليا الليبية بأنها " دعوى عينية القصد منها إزالة كل أثر قانوني للقرار الإداري غير المشروع أو المخالف للقانون، ولا يشترط أن يكون رافع الدعوى صاحب حق بل يكفي أن تكون له مصلحة يمسه القرار الإداري وأن تكون هذه المصلحة شخصية ومباشرة مادية أو أدبية"⁴.

تتميز دعوى الإلغاء بأنها دعوى قضائية يختص بالنظر فيها دائرة القضاء الإداري بمحاكم الاستئناف وذلك تطبيقاً لنص المادة الثانية الفقرة الثالثة من القانون رقم 88 لسنة 1971 في شأن القضاء الإداري، والتي حددت الطلبات التي يختص القضاء الإداري بالنظر فيها عندما ذكرت "الطلبات التي يقدمها الموظفون العاملون بإلغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية"، ولكون عضو هيئة التدريس بالجامعة موظف عام يمكنه اللجوء إلى دعوى الإلغاء للطعن في القرار التأديبي الصادر بحقه، ولكن يشترط في ذلك أن يكون نهائياً، ويكون القرار التأديبي نهائياً عندما يتم التصديق عليه من قبل مجلس الجامعة، وهذا ما أكدته المحكمة العليا الليبية عندما اشترطت لقبول الطعن في القرار الإداري أن يكون نهائياً عندما قالت: "إن معيار نهائية القرار الإداري هو قابليته للتنفيذ، فالقرار الإداري الذي يقبل الطعن بالإلغاء هو الذي يؤثر في المركز القانوني للمدعي فيجعل له مصلحة شخصية مباشرة للطعن عليه بهذا الطريق و لذلك فإن الأوامر الإدارية

1. كيلالي عواد، بحث منشور بعنوان: حق الموظف العام في التظلم ضد القرارات التأديبية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسنية بن بوعلوي بالشلف، الجزائر، العدد 01، المجلد 06، 2020م، ص 1120.

2. نصر الدين مصباح القاضي، مرجع سابق، ص 554 وما بعدها.

3. محمد عبد الله الحراري، الرقابة على أعمال الإدارة في القانون الليبي، مرجع سابق، ص 297.

4. طعن إداري رقم 3 لسنة 2 ق، بتاريخ 1956\11\28م مجلة المحكمة العليا الليبية، العدد 1، السنة 1، ص 57.

الغير نهائية و الأوامر الإدارية النهائية التي ليس لها اثر على مركز المدعي لا يقبل طلب إلغائها لدى هذه المحكمة العليا وكذلك القرارات التمهيدية أو التحضيرية لأنها لا تؤثر بذاتها في المركز القانوني للمدعي و لا تنشأ عنها لمجرد صدورها مصلحة شخصية مباشرة تبرر طلب إلغائها طالما أنها غير قابلة للتنفيذ"¹.

بالإضافة إلى نهائية القرار التأديبي اشترطت المادة الثامنة من القانون رقم 88 لسنة 1971 بشأن القضاء الإداري أن "ميعاد رفع الدعوى أمام دائرة القضاء الإداري، فيما يتعلق بطلبات الإلغاء ستون يوماً من تاريخ نشر القرار المطعون فيه أو إبلاغ صاحب الشأن به، وينقطع سريان هذا الميعاد في حالة التظلم إلى الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار أو الهيئات الرئاسية"، و تطبيقاً لهذا النص يشترط أن يطعن عضو هيئة التدريس في القرار التأديبي الصادر بحقه خلال مدة 60 يوم من تاريخ علمه به، بحيث يترتب على فوات هذا الميعاد تحصن القرار التأديبي من الطعن فيه، ما لم يعتريه عيب جسيم يصل بالقرار إلى درجة الانعدام بحيث يعتبر مجرد عمل مادي لا ينتج أي آثار قانونية، وهذا ما أكدته المحكمة العليا الليبية عندما قالت: "إن مدة الستين يوماً التي حددها القانون لرفع الدعوى الإدارية أمام المحكمة العليا هي مدة سقوط وميعاد حتمي يجب رفع الطعن خلاله و إلا يكون غير مقبول"².

1. طعن إداري رقم 6 لسنة 3 ق بتاريخ 1957\6\26م، مجلة المحكمة العليا الليبية، العدد أ، السنة ج1، ص 80.
2. طعن إداري رقم 14 لسنة 16 ق بتاريخ 1970\6\14م، مجلة المحكمة العليا الليبية، العدد 1، السنة 7، ص 37.

الخاتمة

وختاماً تعتبر المحاكمة التأديبية لعضو هيئة التدريس بالجامعات مؤطرة بموجب نصوص تشريعية، تعمل على تحقيق التوازن بين مصلحة الإدارة وسلطتها في ضمان سير المرافق العامة بانتظام وإطراد، وبين عدم التعسف في استعمال سلطتها التأديبية تجاه موظفيها وصولاً إلى تحقيق محاكمة تأديبية عادلة تضمن كشف الحقيقة وتحقيق التوازن بين المخالفة والعقوبة، وقد توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات على النحو الآتي:

أولاً: النتائج:

1. نصاب المجلس التأديبي والدرجات العلمية لأعضائه من النظام العام يترتب على مخالفتها بطلان القرار التأديبي بطلان مطلق.
2. لم تحدد اللائحة نوع الدرجة المطلوبة لعضوية المجلس التأديبي هل تكون العلمية أم الوظيفية.
3. لم ينص قرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم 501 لسنة 2010م بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم العالي على المختص بإصدار قرار إحالة عضو هيئة التدريس إلى المجلس التأديبي لمعاقبته تأديبياً (المادة 223)، واكتفت بالنص على اختصاص رئيس الجامعة بتشكيل المجلس التأديبي رغم أن المادة 224 من اللائحة نصت صراحة على أن المجلس التأديبي لعضو هيئة التدريس يشكل بموجب قرار من مجلس الجامعة وليس رئيسها.
4. يعتبر قرار الإحالة إلى التأديب قرار إدارياً يجوز الطعن فيه أمام القضاء الإداري، بالرغم من الموقف المتردد للقضاء الإداري الليبي.
5. الاختصاص الزمني لمجلس التأديب شهرين من تاريخ تشكيله، فإذا تجاوز هذه المدة أصبح غير مختص بمعاقبته عضو هيئة التدريس.
6. لم يميز قرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم 501 لسنة 2010م بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم العالي بين العقوبات بحسب الدرجة الوظيفية لعضو هيئة التدريس مما يشكل مخالفة لتصنيف العقوبات التأديبية المنصوص عليها في القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل.
7. أغفل قرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم 501 لسنة 2010م بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم العالي وضع آلية محددة للتصويت على القرار التأديبي، فيما يتعلق باشتراك عضوي النقابة والمكتب القانوني في التصويت أم لا، بالرغم من نص المادة 221 من اللائحة على أن مندوب نقابة أعضاء هيئة التدريس ومندوب المكتب القانوني لا يجوز لهما الاشتراك في التصويت في مرحلة التحقيق.

ثانياً التوصيات:

1. تعديل المادة 224 من قرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم 501 لسنة 2010م بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم العالي وذلك بتحديد نوع الدرجة المطلوبة لعضوية المجلس التأديبي هل الدرجة العلمية أم الوظيفية.

2. تعديل المادة 220 من قرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم 501 لسنة 2010م بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم العالي بحيث يتم تصنيف العقوبات التأديبية حسب درجة عضو هيئة التدريس تماشياً مع تصنيف العقوبات المنصوص عليه في قانون علاقات العمل.
3. تعديل قرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم 501 لسنة 2010م بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم العالي بإضافة آلية محددة للتصويت على القرار الصادر عن المجلس التأديبي.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب:

1. أشرف عبد الفتاح أبو المجد، موقف قاضي الإلغاء من سلطة الإدارة في تسبب القرارات الإدارية، الشركة العربية للتسويق والتوريدات، القاهرة، 2008م، نقلاً عن وسام عقون، رسالة ماجستير بعنوان ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012\2013م.
2. حمد محمد حمد الشلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2014.
3. خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب، دراسة مقارنة، دار ومكتبة الفضيل للنشر والتوزيع، بنغازي، 2010م.
4. سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، القسم الأول، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987.
5. عبد الفتاح عبد البر، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1978.
6. عبد اللطيف بن شديد الحربي، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، مطابع الدار الهندسية، القاهرة، 2006.
7. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004م.
8. محمد عبد الله الحراري، الرقابة على أعمال الإدارة في القانون الليبي، ط 5، منشورات المكتبة الجامعية، الزاوية، ليبيا، 2010م.
9. محمد عبد الله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي، المكتبة الجامعة، الزاوية، ط 7، 2019.
10. محمد رفعت عبد الوهاب، حسين عثمان محمد، مبادئ القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2001.
11. محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004م.
12. محمود نجيب حسني، شرح قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، 1982.
13. مصطفى عبد الحميد دلاف، حقوق الموظف العام وواجباته في القانون الليبي، دراسة مقارنة مع القانون المصري، ط 1، جين للطباعة والنشر، البيضاء، ليبيا، 2018م.
14. قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2014م.
15. نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة موازنة في القانون الليبي والمصري والشريعة الإسلامية، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002م.

ثانياً: البحوث العلمية:

1. ثامر مبارك المطيري، أثر الوقف الاحتياطي على المركز القانوني للموظف العام، بحث منشور بالمجلة القانونية، العدد 2، المجلد 7، مايو 2020م.
2. حسان عبد الله يونس الطائي، " ضمانات المساءلة التأديبية المتصلة بضوابط الجزاء التأديبي "، مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث، العدد العاشر، ابريل، 2016م.

3. عامر الابراهيم وآخرين، الطبيعة القانونية لقرار إحالة الموظف العام إلى المحكمة المسلكية، مجلة جامعة البعث العدد 26، المجلد 43، 2021م.
4. عطار نسيم، مبدأ التناسب في القرارات الإدارية، مجلة التراث، جامعة زيان عشور بالجلفة، العدد 16، ديسمبر، 2014م.
5. فاروق خلف، الطبيعة القانونية للوقف الاحتياطي وأثره في علاقة الموظف العام بالإدارة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد 1، المجلد 5، 2012م.
6. كيلالي عواد، حق الموظف العام في التظلم ضد القرارات التأديبية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر، العدد 01، المجلد 06، 2020م، ص 1120.
7. محمد مقبل العنذلي، مبدأ حق الدفاع في تأديب الموظف العام في التشريع الأردني، بحث منشور بمجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون، جامعة الزرقاء، كلية الحقوق، الأردن، العدد 1، المجلد 46، ملحق 1، 2019.

ثالثاً: الرسائل العلمية:

1. أحمد شهاب الدين مفتاح لثقة، رسالة ماجستير بعنوان "إجراءات وضمانات تأديب الموظف العام"، شعبة القانون العام، الأكاديمية الليبية - مصراتة، 2020م، غير منشورة.
2. حسين بشير المجمعوك، رسالة ماجستير بعنوان "ضمانات المحاكمة التأديبية للموظف العام، دراسة نظرية تطبيقية مقارنة"، قسم القانون العام، الأكاديمية الليبية، فرع مصراتة، ربيع 2018م، غير منشورة.
3. خالد سليم أمين، رسالة ماجستير بعنوان "المسؤولية التأديبية للموظف العام عن أخطائه الوظيفية"، قسم القانون العام، كلية الحقوق، معهد الدراسات العليا، جامعة الشرق الأدنى، 2021م.
4. رغيص صونية، رسالة ماجستير بعنوان "شهادة الشهود ودورها في الإثبات الجزائي، دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري والفرنسي"، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014\2015م.
5. سندية علي سالم الحنطوبي، رسالة ماجستير بعنوان "فلسفة العقوبة التأديبية والمبادئ التي تحكمها على ضوء التشريع الاتحادي بدولة الإمارات العربية المتحدة"، قسم القانون العام، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2019م.
6. سي العابدي سامية، رسالة ماجستير بعنوان "مسؤولية الموظف تأديبياً عن أخطائه الوظيفية"، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016م.
7. عبد الحفيظ علي، رسالة ماجستير بعنوان "ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري"، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2021\2022م.

رابعاً: التشريعات:

1. القانون رقم 12 لسنة 2010 م بإصدار قانون علاقات العمل.
2. قرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم 501 لسنة 2010م بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم العالي.

خامساً: الأحكام القضائية:**أ. القضاء الإداري الليبي:**

1. طعن إداري رقم 3 لسنة 2 ق، بتاريخ 1956\11\28م مجلة المحكمة العليا الليبية، العدد أ، السنة ج1.
2. طعن إداري رقم 26 لسنة 30 ق بتاريخ 1985\4\21، مجلة المحكمة العليا الليبية العدد 3،4، السنة 23.
3. طعن إداري رقم 6 لسنة 3 ق بتاريخ 1957\6\26م، مجلة المحكمة العليا الليبية، العدد أ، السنة ج1.
4. طعن إداري رقم 14 لسنة 16 ق بتاريخ 1970\6\14م، مجلة المحكمة العليا الليبية، العدد 1، السنة 7.
5. طعن إداري رقم 9 لسنة 15 ق بتاريخ 1970\5\3م، مجلة المحكمة العليا الليبية، العدد 6، السنة 4.
6. طعن إداري رقم 28 لسنة 30 ق بتاريخ 1984\6\3م، مجلة المحكمة العليا الليبية، العدد 1، السنة 22.
7. طعن إداري رقم 20 لسنة 6 ق بتاريخ 1966\2\19م، مجلة المحكمة العليا الليبية، العدد 2، السنة 3.
8. طعن إداري رقم 40 لسنة 48 ق بتاريخ 2004\2\19، المحكمة العليا الليبية، غير منشور.
9. طعن إداري رقم 7 لسنة 19 ق بتاريخ 1974\7\10م، مجلة المحكمة العليا الليبية السنة العدد 3، السنة 10.
10. طعن جنائي رقم 564 لسنة 40 ق بتاريخ 1995\3\8م، مجلة المحكمة العليا الليبية، العدد 4، السنة 30.
11. طعن جنائي رقم 45 لسنة 31 ق بتاريخ 1986\2\4م، مجلة المحكمة العليا الليبية، العدد 2،1، السنة 24.
12. طعن إداري رقم 49 لسنة 31 ق بتاريخ 1986\6\22م، مجلة المحكمة العليا الليبية، العدد 3،4، السنة 24.
13. طعن إداري رقم 3 لسنة 29 ق بتاريخ 1985\3\31م، مجلة المحكمة العليا الليبية العدد 3،4، السنة 22.
14. طعن إداري رقم 20 لسنة 6 ق بتاريخ 1966\2\19م، مجلة المحكمة العليا الليبية، العدد 3، السنة 2.
15. طعن إداري رقم 92 لسنة 44 ق بتاريخ 1998\6\14م، المحكمة العليا الليبية، غير منشور.

ب: القضاء الإداري المصري:

- 1 طعن إداري رقم 608 لسنة 3 ق بتاريخ 1958\4\12م، المحكمة الإدارية العليا المصرية، الفلاشة القانونية، شركة إيجيبت لإنتاج وتوزيع البرمجيات القانونية، القاهرة.
- 2 طعن إداري رقم 996 لسنة 25 ق، بتاريخ 1984\5\12م، المحكمة الإدارية العليا المصرية، الفلاشة القانونية، شركة إيجيبت لإنتاج وتوزيع البرمجيات القانونية، القاهرة.
- 3 طعن إداري رقم 361 لسنة 36 ق بتاريخ 1986\4\29م، المحكمة الإدارية العليا المصرية، نقلاً عن ثامر مبارك المطيري، أثر الوقف الاحتياطي على المركز القانوني للموظف العام، بحث منشور بالمجلة القانونية، المجلد 7، العدد 2، مايو 2020.
- 4 طعن إداري رقم 894 لسنة 34 ق بتاريخ 1990\3\24م، المحكمة الإدارية العليا المصرية، الفلاشة القانونية.
- 5 طعن إداري رقم 582 لسنة 32 ق بتاريخ 1987\12\26م، المحكمة الإدارية العليا المصرية، الموسوعة الإدارية، ج 9، نقلاً عن محمد ماجد ياقوت.
- 6 طعن إداري رقم 582 لسنة 32 ق بتاريخ 1987\12\26م، المحكمة الإدارية العليا المصرية، الفلاشة القانونية.
- 7 طعن إداري رقم 1001 لسنة 8 ق بتاريخ 1963\1\26م، المحكمة الإدارية العليا المصرية، الفلاشة القانونية.
- 8 طعن إداري رقم 4753 لسنة 35 ق بتاريخ 1994\12\30م، المحكمة الإدارية العليا المصرية، الفلاشة القانونية.

- 9 طعن إداري رقم 3150 لسنة 40 ق بتاريخ 2001\1\13م، المحكمة الإدارية العليا المصرية، الفلاشة القانونية.
- 10 طعن إداري رقم 1573 لسنة 2 ق بتاريخ 1957\4\6ن، المحكمة الإدارية العليا المصرية، الفلاشة القانونية.
- 11 طعن إداري رقم 58 لسنة 4 ق بتاريخ 1958\7\12م، المحكمة الإدارية العليا المصرية، الفلاشة القانونية.

خامساً: المواقع الإلكترونية:

1. . المنارة للاستشارات التعليمية، /<https://www.manaraa.com/>، تم الاستخراج بتاريخ 2023\3\15م.
2. محمد عبد الله الشوابكة، مبدأ المواجهة وأثر إغفاله على فرض العقوبة التأديبية، دراسة مقارنة في التشريع العُماني والأردني والمصري، بحث منشور بمجلة مجلة جيل للأبحاث القانونية المعمقة، العدد 30، منشور على الموقع الإلكتروني لمركز جيل البحث العلمي، تم الاستخراج بتاريخ 2022\10\15م، <https://jilrc.com/archives/10156..>