

المساءلة التأديبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم

في الجامعات اليمنية

ياسر أحمد عوض الفحوم*

الملخص

في هذا البحث عرضنا لنظام المساءلة التأديبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية الحكومية من خلال تحديد مفهوم المخالفة التأديبية ثم الإشارة إلى أنظمة التأديب ، ثم قمنا بتحديد الخاضعين لنظام المساءلة التأديبية في الجامعات اليمنية وسماته ، ولأن هذا النظام يتصل بواجبات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية ومساعدتهم.

فقد تناولنا الواجبات الخاصة والواجبات العامة لهم ، ثم بحثنا إجراءات المساءلة التأديبية بدءاً من الجهة المختصة بالتأديب وهي (مجلس التأديب) ، تشكيله واختصاصاته ، ومروراً بالعقوبات التأديبية ، تعريفها وقواعدها والمصادقة عليها ومحورها ، وانتهاءً بضمانات المساءلة التأديبية وهي التحقيق ، وحق الدفاع ، وتسبب القرار التأديبي ، وأخيراً الطعن في هذا القرار، كما بيّنا جوانب القصور التشريعي التي شابته نظام المساءلة التأديبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية الحكومية .

وانتهى البحث إلى عدد من النتائج أهمها :

. أن واجبات أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية لا تقتصر على الواجبات والمحظورات المنصوص عليها في نظام أجر وواجبات أعضاء هيئة التدريس وإنما تمتد إلى ما يُلزم به الموظفون العموميون في الدولة من واجبات عامة تقررها تشريعات الخدمة المدنية .

. أن نظام المساءلة التأديبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في اليمن يميّز بالشمول من حيث الفئة المساءلة وهم أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم، وفي العقوبات التي تنقرر بحقهم جميعاً دون تمييز، وحققهم في الطعن القضائي في أي من هذه العقوبات دون اقتصار على هذا الحق على عقوبات بعينها.

- تمتع عضو هيئة التدريس وعضو هيئة التدريس المساعد بضمانات إضافية مثل الفصل بين سلطتي الاتهام والتأديب، وجعل نصف قوام هذا المجلس من القانونيين، واستمرار تشكيله حتى صدور قرار في الدعوى التأديبية علاوة على الضمانات المكفولة للموظف العام عموماً مثل إجراء التحقيق، وحق الدفاع، وتسبب القرار التأديبي، والطعن فيه .

. أن من أبرز بعض جوانب القصور التشريعي في النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية :

. غلّ يد رئيس الجامعة من ممارسة أية سلطة تأديبية بحق المخالفين من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم.

. إغفال الإشارة إلى كيفية مساءلة شاعلي الوظائف الإدارية من أعضاء هيئة التدريس (رئيس الجامعة، نوابه، الأمين العام، عمداء الكليات، مدراء العموم) عن المخالفات التي يرتكبونها بصفتهم الإدارية.

. ضعف الصياغة القانونية لبعض المسائل مثل اقتصار النص المتعلق بالإحالة إلى المساءلة التأديبية على مخالفة المحظورات دون مخالفة الواجبات .

الإطار القانوني للمساءلة التأديبية⁽¹⁾

ينظم موضوع تأديب أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية قانون الجامعات اليمنية رقم (17) لسنة 1995م وتعديلاته، إضافة إلى لائحته التنفيذية الصادرة بالقرار الجمهوري رقم (32) لسنة 2007م، وهما المقصودان في هذه الدراسة عندما ترد كلمة (القانون) أو عبارة (اللائحة التنفيذية للقانون)، كما يستند إلى نظام ووظائف وأجور أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية الصادر بقرار رئيس الوزراء رقم (238) لسنة 1998م، وتشكل لائحة الجزاءات والمخالفات المالية والإدارية الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (27) لسنة 1998م مرجعية إضافية في مالم يرد بشأنه نص في قانون الجامعات ولائحته التنفيذية خصوصاً في ظل غياب لائحة الجزاءات التي نص قانون الجامعات عليها ولم تصدر حتى الآن.

* أستاذ مساعد بكلية القانون - جامعة حضرموت.

مقدمة البحث :

يعد الموظف العام أداة الدولة لتحقيق أهدافها والقيام بوظائفها ويمكن القول أن قياس نجاح الدولة في أداء وظائفها يعتمد إلى حد بعيد على كفاية ونزاهة موظفيها العموميين الذين يتمايزون فيما بينهم من حيث الأهمية والمكانة والمهام التي يؤدونها ، من بين هؤلاء الموظفين المتميزين يأتي أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات الحكومية بما لهم من مكانة علمية وعلو منزلة في المجتمع وانتماهم للجامعة ذلك الصرح العلمي الذي جعل القانون من أهدافه العامة تنشئة مواطنين متمسكين بعقيدتهم الإسلامية منتمين لوطنهم وأمتهم متحليين بالمثل العربية الإسلامية السامية، مطلعين على تراث أمتهم وحضاراتها معتززين بهما، وإجراء البحوث العلمية وتشجيعها وتوجيهها لخدمة المجتمع⁽²⁾.

إن عضو التدريس في الجامعات حملته الدولة أمانة التعليم الجامعي والبحث العلمي ويرفرف عليه علم وظيفته التعليمية والتربوية السامية، وذلك من أجل الإسهام في رقي الفكر وتقدم العلم وتنمية القيم الإنسانية وصنع مستقبل الوطن خدمة الإنسانية⁽³⁾. ولأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية ومساعدتهم أثر كبير ومسئولية عظيمة في العملية التعليمية، ولكن هذه الشريحة المجتمعية تمر بما يمر به بقية الناس من عوامل و ظروف تجعل سلوكهم يراوح بين الإحسان والإساءة، فإن أحسنوا وجب مجازاتهم بالحسنى، وإن أساءوا كانوا عرضة للمحاسبة والمساءلة عما بدر منهم من أفعال وتصرفات، وقد تولى المشرع وضع نظام تأديبي محكم يتضمن إجراءات محددة وضمانات مهمة في جميع مراحل المساءلة .

وقد خصّ المشرع اليمني أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات الحكومية بوضع وظيفي

متميز، فقد عدّهم قانون الخدمة المدنية اليمني من الكادرات التي تنظم أوضاعهم وشروط خدمتهم قوانين خاصة⁽⁴⁾، واستناداً إلى ذلك يخضع أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات الحكومية في اليمن للقانون رقم (17) لسنة 1995م وتعديلاته الذي ينظم بين ما ينظمه من شئونهم المسائل المتعلقة بتأديبهم بموجب نظام للمساءلة التأديبية خاص بهم لكنه يخضع بتأثيره للمبادئ العامة التي تخضع لها المخالفة التأديبية للموظفين العموميين، ونظام المساءلة هذا هو الذي اخترناه موضوعاً للبحث.

لقد دفعنا إلى اختيار موضوع البحث الأهمية التي يحتلها موضوع تأديب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية ومساعدتهم وما يترتب عليه من آثار إيجابية في تصويب وتصحيح السلوكيات الخاطئة الصادرة عن بعضهم التي ترافق سير العملية التعليمية الجامعية، والرغبة في التغطية البحثية لهذا الموضوع الذي لم يسبق بحثه - على حد علمي - حيث ركزت الدراسات البحثية والكتابات السابقة على التأديب في الوظيفة العامة بشكل عام، واستهدفت الدراسة إلقاء الضوء على النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية ومساعدتهم من خلال تبصير أعضاء هيئة التدريس بجوانبه المختلفة وتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم القانونية، وبيان جوانب القصور التشريعي والعيوب التي شابته التنظيم موضوع البحث وإبرازها وتحليلها والإسهام في وضع الحلول والمعالجات لها .

وقد استخدمنا في دراستنا البحثية هذه المنهج الوصفي التحليلي للنصوص القانونية وعمدنا إلى المنهج المقارن لتوضيح أوجه الشبه والاختلاف في التنظيم القانوني لنظام المساءلة التأديبية لأساتذة الجامعات في اليمن وبعض الدول الأخرى.

خطة البحث : سيكون بحثنا وفقاً للتقسيم الآتي :

المبحث الأول: المخالفة التأديبية

المطلب الأول: مفهوم المخالفة التأديبية وأنظمة التأديب

الفرع الأول: المخالفة التأديبية

الفرع الثاني: أنظمة التأديب

المطلب الثاني: الخاضعون لنظام المساءلة التأديبية في الجامعات اليمنية وسماته

الفرع الأول: الخاضعون لنظام المساءلة التأديبية

الفرع الثاني: سمات نظام المساءلة التأديبية

المطلب الثالث: واجبات ومحظورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية ومساعدتهم

الفرع الأول: الواجبات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم

الفرع الثاني: الواجبات العامة لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم

المبحث الثاني: إجراءات المساءلة التأديبية

المطلب الأول: الجهة المختصة بالتأديب (مجلس التأديب)

الفرع الأول: تشكيل مجلس التأديب.

الفرع الثاني: اختصاصات مجلس التأديب .

المطلب الثاني: العقوبات التأديبية.

الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية.

الفرع الثاني: قواعد العقوبات.

الفرع الثالث: المصادقة على العقوبات التأديبية

الفرع الرابع: محو العقوبة التأديبية .

المبحث الثالث: ضمانات المساءلة التأديبية.

المطلب الأول: التحقيق.

الفرع الأول: الإحالة إلى التحقيق والجهة المختصة بالإحالة.

الفرع الثاني: كتابة التحقيق ونتائجه

المطلب الثاني: حق الدفاع

المطلب الثالث: تسبب القرار التأديبي

المطلب الرابع: الطعن في القرار التأديبي .

المبحث الأول : المخالفة التأديبية

إن الإخلال بالثقة والخروج عن واجبات الوظيفة والتصرف على نحو تحظره القوانين واللوائح والأنظمة يقود إلى ارتكاب الخطأ التأديبي مما يعرض مرتكبيه من الموظفين للمساءلة التأديبية وتوقيع العقوبة التأديبية عليه⁽⁵⁾ ويتم ذلك وفق نظام قانوني محكم الضوابط ومحدد الإجراءات هو النظام التأديبي الذي يتحقق من خلاله حسن سير المرافق العامة باضطراد وحماية الوظيفة العامة، و يحدد بالتفصيل كل ما يتعلق بجوانب الفعل أو الامتناع اللذين يشكلان مخالفة للواجبات الوظيفية، وفي هذا المبحث سنقوم بتناول مفهوم المخالفة التأديبية وأنظمة التأديب، ثم محاولة تحديد الخاضعين لنظام المساءلة التأديبية في الجامعات اليمنية وسماته، ثم نستعرض واجبات ومحظورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية ومساعدتهم في ثلاثة مطالب متوالية.

المطلب الأول : مفهوم المخالفة التأديبية وأنظمة التأديب

يُلزَم الموظف العام بأداء مهامه الوظيفية وعدم الانحراف عن كل ما تتعلق بمقتضيات السلوك الحميد كفرد ضمن منظومة الخدمة العامة، لكن هذا الموظف قد يصدر عنه ما يعد مخالفة أو خطأ أو جريمة تأديبية تستوجب مجازاته بتوقيع عقوبة أو جزاء عليه من قبل السلطة التأديبية المختصة ويتحقق تبعاً لذلك ضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد.

الفرع الأول: المخالفة التأديبية

تخلو التشريعات عادة من تعريف المخالفة التأديبية وسار المشرع اليمني على هذا النهج في قانون

خلق رفيع وما يتوجب عليه من التزام بالواجبات الوظيفية والابتعاد عن المحظورات التي من شأنها أن تحط من شأنه .

وفي اليمن اعتمد المشرع النظام شبه القضائي في تأديب الموظف العام عندما أناط اختصاص ممارسة الوظيفة التأديبية إلى مجالس التأديب بأنواعها الثلاثة إلى جانب السلطة الرئاسية ، غير أنه اعتمد في تأديب أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية الحكومية على صورة من صور الاتجاه الإداري في التأديب تتمثل في قصر السلطة التأديبية على مجالس التأديب .

المطلب الثاني :

الخاضعون لنظام المساءلة التأديبية في الجامعات اليمنية وسماته:

الفرع الأول: الخاضعون لنظام المساءلة التأديبية:

يتحدد نطاق سريان نظام المساءلة التأديبية موضوع البحث في قوام الهيئة التدريسية والتدريسية المساعدة في الجامعات اليمنية الحكومية (9)، ومن هنا يخرج من نطاقه أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات الأهلية الذين لم يحدد القانون الخاص بهم ولائحته التنفيذية نظام مساءلتهم ، والعاملون من غير أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية ، ويمكن تقسيم طوائف الخاضعين لهذا النظام التأديبي فيما يلي :

1- أعضاء هيئة التدريس وهم : الأساتذة والأساتذة المشاركون والأساتذة المساعدون ، و أعضاء هيئة التدريس المساعدون وهم المدرسون والمعيدون المعينون في وظائفهم وفق الشروط القانونية، كما يطبق النظام على أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين من اليمنيين أو غير اليمنيين فهؤلاء عليهم مثل ما على هيئة التدريس من الالتزامات والواجبات، مع

الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية باكتفائه بالنص على أنه "إذا ارتكب الموظف مخالفة لواجباته المنصوص عليها في هذا القانون أو القوانين والأنظمة والتعليمات المعمول بها في الخدمة المدنية أو في تطبيقها فتوقع عليه إحدى العقوبات التأديبية التالية... " (6) لكنه عدل عن منهج السابق ووضع معنى للمخالفة في المادة (9) من لائحة الجزاءات والمخالفات المالية والإدارية فعرفها بأنها " كل فعل أو الامتناع عن الفعل بالمخالفة لأحكام القوانين والأنظمة النافذة أو الخروج عن مقتضى الواجب في تأدية الموظف لمهام وظيفته وبما لا يرقى إلى مستوى الجريمة الجنائية " ، وهو بهذا لا يخرج عن المعنى الذي أورده المحكمة الإدارية العليا المصرية عندما عرّفت المخالفة التأديبية بأنها " إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجاباً أو سلباً أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه... " (7).

وانطلاقاً من التعريف السابق للمخالفة التأديبية يمكن أن نعرف المخالفة التأديبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة بأنها إخلال عضو هيئة التدريس أو عضو هيئة التدريس المساعد بواجبات وظيفته المنصوص عليها في قانون الجامعات أو في غيره من القوانين التي تحدد واجبات والتزامات عليه مثل قانون الخدمة المدنية، ونظام وظائف وأجور أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية .

الفرع الثاني: أنظمة التأديب:

تتعدد أنظمة التأديب وتختلف من دولة إلى أخرى لكنها تنحصر لما يرى الفقه إلى ثلاثة نظم هي النظام الرئاسي (الإداري) ، النظام القضائي، والنظام شبه القضائي (8)، و يضمن النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات الهيئة والانضباط من خلال محاسبة من يتولى هذه المهمة العظيمة ويتمتع بمكانة سامية وما ينبغي أن يتحلى به من

المنتدبين إليها، وبرأينا أن ذلك لا يخلّ بحق جامعتهم في مساءلته عما يشكل مخالفة تأديبية خصوصاً في حالة إنهاء علاقته التعاقدية مع الجهة الأجنبية المعار أو المنتدب إليها لأن من موجبات إيفاده أن يحسن أداء التزاماته وواجباته و تمثيل الجهة التي أعارته أو انتدب منها .

4. شاغلو الوظائف الإدارية من أعضاء هيئة التدريس

في الجامعة :

يمارس البعض من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة أعمالاً إدارية ومناصب قيادية فيها مثل رئيس الجامعة ونوابه وأمينها العام وعمداء الكليات ونوابهم، والسؤال الذي يبرز هنا : كيف تتم مساءلة هؤلاء ؟ لم تتضمن نصوص قانون الجامعات ولا لائحته التنفيذية إجابة عن هذا السؤال، لكن في الواقع العملي يخضع هؤلاء لنظام التأديب في الوظيفة العامة المنصوص عليه في قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية على أساس الفصل بين ما يصدر عنهم من مخالفات بصفتهم الإدارية وبين ما يرتكبونه من تصرفات تمثل إخلالاً بالواجبات والمحظورات الأكاديمية أو التدريسية التي تجعلهم عرضة للمساءلة وفق نظام التأديب المنصوص عليه في قانون الجامعات ولائحته التنفيذية⁽¹²⁾.

الفرع الثاني: سمات نظام المساءلة التأديبية في

الجامعات اليمنية:

يتميز نظام المساءلة التأديبية في الجامعات اليمنية بكونه نظاماً استثنائياً عن الأصل العام الذي يخضع بموجبه الموظف العام في الدولة للتأديب المحددة أحكامه في نصوص قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية، حيث يستثنى أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات من الخضوع لأحكام هذا القانون بوصفهم من شاغلي الوظائف ذات الكدرات

ملاحظة أن بعض العقوبات التأديبية مما لا يصلح توقيعه عليهم مثل عقوبة الحرمان من العلاوة أو تأخير الترقية مما يستوجب خصهم من قبل المشرع بعقوبات تتناسب مع وضعهم الخاص .

2- الموفدون من أعضاء هيئة التدريس فإن قانون البعثات والمنح الدراسية أوجب عليهم واجبات ومحظورات وحدد قائمة للمخالفات تتناسب مع وضعهم الدراسي وقرر في مقابلها عقوبات أعطى الحق للوحدة الإدارية (الجامعة التي أوفدته) أو لجنة إيفاد أعضاء هيئة التدريس بوزارة التعليم العالي الحق في توقيعها عليهم وهي إيقاف صرف الحقوق والمزايا المالية المقررة للموفد في الحالات الموجبة دون أن يحول ذلك دون حق هاتين الجهتين في مساءلة الموفد وتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة وإحالة القضية إلى الجهات القضائية المختصة إذا تبين وجود شبهة ارتكاب جريمة جنائية⁽¹⁰⁾.

3- المعارون والمنتدبون

خلا القانون واللائحة التنفيذية من الإشارة إلى كيفية مساءلة هذه الطائفة من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات، وعلى الرغم من القاعدة العامة التي تقضي بخضوع المعار أو المنتدب خلال فترة إعارته أو انتدابه ذلك باعتبارها المشرفة على عمله فضلاً عن تبعية المخالف لها عند ارتكاب المخالفة للجهة المعار أو المنتدب إليها وترك تقدير المخالفة لها⁽¹¹⁾ فإن كل ما تملكه هذه الجهة هو التأثير فقط على الرابطة التعاقدية التي تربطها به بإنهاؤها أو توقيع الجزاء المناسب ولا يمتد التأثير إلى المساس بالعلاقة التي تربط عضو التدريس المعار أو المنتدب بالجامعة التي ينتمي إليها، وعليه فإن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ومساعدتهم سيخضعون للنظام التأديبي في الجامعات المعارين أو

عليه يمكن تقسيم واجبات عضو هيئة التدريس و
عضو هيئة التدريس المساعد إلى واجبات خاصة
وواجبات عامة :

الفرع الأول: الواجبات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم

حدد نظام وظائف وأجور أعضاء هيئة التدريس
ومساعدتهم في الجامعات اليمنية الواجبات التي يجب
أن يلتزموا بها ويشكل الإخلال بها مخالفة تأديبية
تجعله عرضة للمساءلة، وهذه الواجبات هي (14)

- 1- التمسك بمبادئ الإسلام الحنيف وشريعته السمحة
والعمل على غرسها وترسيخها في نفوس الطلاب.
- 2- تجسيد القدوة الحسنة قولاً وعملاً ومراعاة قيم
المجتمع اليمني.
- 3- المحافظة على التقاليد والقيم الجامعية الأصيلة
والعمل بها في السلوك والممارسة.
- 4- توثيق الصلة المباشرة مع الطلاب ورعاية
شئونهم الاجتماعية والثقافية والرياضية.
- 5- القيام بواجبات التدريس.
- 6- إجراء البحوث والدراسات العلمية وتنمية معارفهم
بصورة مستمرة.
- 7- الاتصال بالمراكز العلمية والبحثية والعمل على
تبادل العلوم والمعارف مع الأساتذة والعلماء فيها.
- 8- المتابعة المستمرة للجديد في مختلف العلوم كلا
في مجال اختصاصه.
- 9- الإشراف على بحوث الطلاب وتوجيههم بما
يعمق الشجاعة الأدبية في نفوسهم وينمي المقدرة
البحثية والإبداعية لديهم.
- 10- إجراء الامتحانات وتطوير نظم التقويم لأداء
الطلاب.
- 11- حفظ النظام في قاعات الدروس والمحاضرات
والمعامل وفي قاعات الامتحانات وتقديم تقرير إلى

الخاصة التي تنظم أوضاعهم وشروط خدمتهم قوانين
ولوائح خاصة .

كما يتسم هذا النظام بالشمول والتعدد فهناك شمول
في الأشخاص أو المساعدين، والشمول في العقوبات
وفي الطعن فيها ، فهذا النظام ينظم المساءلة التأديبية
لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم ذلك أن المشرع
اليمني لم يخصص لكل درجة من أعضاء هيئة
التدريس نظاماً تأديبياً خاصاً بهم مثلما فعل نظيره
المصري على سبيل المثال ، كما أن العقوبات
المنصوص عليها في القانون توقع بحق من تثبت
إدانته من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم على حد
سواء، وهناك مظهر ثالث للشمول يتمثل في حق من
صدر ضده قرار تأديبي في الطعن فيه بغض النظر
عن العقوبة المقررة أي الطعن في كل العقوبات دون
استثناء مع الاختلاف فقط في الجهة التي تنتظر في
الطعون على النحو الذي سنبينه في مكانه .

وعلى الرغم من اختلاف الخاضعين للمساءلة
(أعضاء أو أعضاء مساعدين) إلا أن المشرع
اليمني لم يعتمد نظام المغايرة في الجهة المختصة
بتأديبهم وجعلهم جميعاً مساعدين أمام مجلس واحد
وقرر سريان قائمة من العقوبات تطبق عليهم جميعاً
ومن ثم جعل نظام المساءلة يسري في كل جزئياته
وتفصيلاته دون تمييز بخلاف الوضع في بعض
النظم الأخرى كمصر والأردن⁽¹³⁾.

المطلب الثالث :

واجبات ومحظورات أعضاء هيئة التدريس في
الجامعات اليمنية ومساعدتهم

إن عضو هيئة التدريس يعد في المقام الأول
موظفاً عاماً بالدولة، ومن ثم فإنه يلتزم - وفقاً لهذه
الصفة - بسائر الواجبات التي تقع على عاتق موظفي
الدولة التي يُشكل الإخلال بها خطأً تأديبياً، وبناءً

ج - الاشتغال بأي عمل لا يتفق وطبيعة العمل بالجامعة.

د- تسخير النشاط الجامعي للأغراض الحزبية.

هـ - التدريس في الجامعات غير المعترف بها.

الفرع الثاني: الواجبات العامة لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم:

يُقصد بها تلك الواجبات التي تقع على عاتق الموظف العام و تحددتها قوانين الوظيفة العامة وغيرها من الأنظمة والتعليمات، ويكون عضو هيئة التدريس وعضو هيئة التدريس المساعد ملزمين بها بالإضافة إلى الواجبات والمحظورات المقررة في نظام وظائف وأجور أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية، وقد حددتها اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية اليمني ولائحة الجزاءات والمخالفات المالية والإدارية بنصوص متطابقة تماماً⁽¹⁷⁾.

المبحث الثاني : إجراءات المساءلة التأديبية:

إن إجراءات المساءلة التأديبية لعضو هيئة التدريس أو عضو هيئة التدريس المساعد تبدأ بإحالة إلى التحقيق وتنتهي بإحدى هاتين النهايتين :

- حفظ التحقيق حفظاً مؤقتاً أو قطعياً .

- إحالة عضو هيئة التدريس إلى مجلس التأديب والسير في إجراءات الدعوى التأديبية انتهاءً بصدور قرار من المجلس إما بتبرئة العضو من ارتكاب المخالفة المنسوبة إليه أو بثبوت نسبتها ومعاقبته بإحدى العقوبات التأديبية .

وسنقوم في هذا البحث بدراسة نظام المساءلة التأديبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية.

إن المساءلة التأديبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية تتم على مرحلتين، المرحلة الأولى يُحال فيها العضو إلى التحقيق، وفي

رئيس القسم أو إلى عميد الكلية حسب الاختصاص عن كل حادث من شأنه الإخلال بالنظام وما اتخذ من إجراءات حيال ذلك.

12- المشاركة في أعمال المجالس واللجان العلمية المتخصصة في الجامعة أو خارجها.

13- إتقان العمل عند أداء الواجبات والمحافظة على المستوى الذي يجعل الجامعة مميزة في ميادين البحث والتدريس والإدارة.

14- يقدم كل عضو هيئة تدريس تقريراً إلى رئيس القسم المختص نهاية كل عام جامعي يبين فيه النشاط الإداري والعلمي والتدريس الذي قام به خلال العام والأبحاث التي أجراها وقام بنشرها والأبحاث الأخرى الجارية كما يبين الصعاب والمشكلات التي واجهته ومقترحاته بشأن التغلب عليها مستقبلاً.

15- على عضو هيئة التدريس إنجاز بحث علمي سنوياً على الأقل مقبول أو منشور في إحدى المجلات المحكمة وذلك في مجال تخصصه وعلى طريق التقارير السنوية المرفوعة لرئيس الجامعة وفي حالة عدم الالتزام بتنفيذ ما ورد يخضع بدل البحث العلمي في العام الذي يليه ويورد المبلغ إيراداً عاماً للدولة.

وحددت المادة (5) من هذا النظام أعباء أعضاء هيئة التدريس أسبوعياً سواء أكانت في المراحل الجامعية الأولى أو الدراسات العليا بالساعات⁽¹⁵⁾.

كذلك ألزم نظام وظائف وأجور أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية بعدم ارتكاب عدد من محظورات كي لا يكونوا عرضة للمساءلة التأديبية، وهذه المحظورات هي⁽¹⁶⁾

أ - إلقاء الدروس في غير جامعتهم إلا بموافقة مجلس القسم واعتمادها من مجلس الكلية ورئيس الجامعة وبما لا يزيد عن نصف النصاب المحدد في هذا النظام لكل فصل دراسي .

ب - إعطاء دروس خصوصية.

إن رئيس الجامعة هو السلطة الرئاسية الأعلى المسؤولة عن حسن سير العمل فيها وبممتلك من المقدرة على معرفة سلوك عضو هيئة التدريس ما يستوجب منحه بعض السلطة التأديبية البسيطة في مضمونها لكنها ربما تحقق الفعالية في ردع العضو المخالف وتضمن سير العمل بانتظام من خلال السرعة في اتخاذها⁽²⁰⁾.

الفرع الأول: تشكيل مجلس التأديب:

يشكل مجلس التأديب في كل جامعة يمنية حكومية في كل سنة على النحو الآتي⁽²¹⁾

1- نائب رئيس الجامعة للشؤون الأكاديمية رئيساً
2- ثلاثة من أعضاء هيئة التدريس متخصصين في الشريعة والقانون أو الحقوق يختارهم عميد كلية الشريعة والقانون أو الحقوق أو عميد أي كلية مماثلة وذلك من بين الأساتذة والأساتذة المشاركين أعضاء.

3- أستاذ يختاره المسائل. عضواً

4- ممثل عن نقابة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة تختاره النقابة. عضواً

ويبقى مجلس التأديب الذي انتهت مدته قائماً حتى يفرغ ممن شرع في مساءلتهم قبل ذلك، وإذا كان عضو هيئة التدريس المسائل أحد أعضاء مجلس التأديب يتم استبداله بعضو آخر، ولا يجوز الجمع بين عضوية لجنة التحقيق ومجلس التأديب.

ويلاحظ على تشكيل المجلس الطبيعية الإدارية الخالصة اتساقاً مع نوع النظام التأديبي الذي اعتمده المشرع اليمني في مساءلة أعضاء هيئة التدريس الجامعيين ومساعدتهم، كما لم يتم تحديد من يحل محل رئيس المجلس في حالة غيابه وحبذا لو جعل الأمر لأقدم أعضاء المجلس، ومن الملاحظ أيضاً على التشكيل السابق للمجلس التأديب اتساعه وكثرة

المرحلة الثانية يُحال فيها المحقق معه إلى مجلس التأديب، وسنخصص الكلام هنا عن مجلس التأديب والإجراءات التي يقوم بها في مطلب، والعقوبات التي يحق له إنزالها بحق من يثبت إدانته من أعضاء هيئة التدريس الذين يقوم بمساءلتهم في مطلب ثانٍ، فيما نصل القول عن التحقيق وإجراءاته في المبحث الثالث المخصص للضمانات التأديبية.

المطلب الأول: الجهة المختصة بالتأديب (مجلس التأديب):

نصت اللائحة التنفيذية للقانون على أن تقدم لجنة التحقيق مع العضو المحال إلى التحقيق تقريراً بنتائجه إلى رئيس الجامعة، وله بعد الاطلاع عليه أن يأمر بحفظ التحقيق أو إحالة المحقق معه إلى مجلس التأديب⁽¹⁸⁾، ويبين من النص السابق غلّ يد رئيس الجامعة في الجامعات اليمنية عن اتخاذ أية إجراءات عقابية بحق من أحاله إلى التحقيق وقيد سلطاته أما بأن يحفظ التحقيق أو الإحالة إلى مجلس التأديب والسير في إجراءات المساءلة أمامه.

والواقع أن هذا السلوك للمشرع اليمني أمر مستغرب ويمثل أحد عيوب نظام التأديب لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية يجرى المسئول الإداري من أية سلطات تأديبية في مواجهة المخالفين من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم، فبعض المخالفات المرتكبة من قبلهم قد لا ترقى إلى مستوى الإحالة إلى مجلس التأديب وما يتطلبه عمله من إجراءات طويلة ومعقدة قد تنتهي بإصدار قرار باللوم أو التنبيه، ولكنها (أي المخالفات) تستوجب الوقوف أمامها ومواجهتها كي لا تتكرر أو تتفاقم، وكان بالإمكان أن يعطي الاختصاص بتقرير الجزاء المناسب إزاءها لرئيس الجامعة أو حتى لعميد الكلية، أو تقرير هذا الحق التأديبي لهما على أعضاء هيئة التدريس المساعدة على الأقل⁽¹⁹⁾.

للجلوس من المسائل مجلس الحاكم فرأيه معروف سلفاً وحيدته مشكوك فيها مما يخل بقواعد العدالة. إلا أن المشرع اليمني وقع في إشكال يتعلق بهذه الضمانة التي تعد على درجة من الأهمية والخطورة عندما أسند رئاسة المجلس التأديبي لنائب رئيس الجامعة للشئون الأكاديمية وهو المسئول المباشر عن شئون أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم والأكثر احتكاكاً بهم بحكم اختصاصه مما يضعه في مواجهة مستمرة معهم، فحبذا لو يتجاوز المشرع اليمني هذا الإشكال بجعل رئاسة المجلس التأديبي لأحد نواب رئيس الجامعة دون تخصيص نائبه الأكاديمي لهذه المهمة بل و استبعاد هذا الأخير - كما نرى - من التشكيل توافقاً مع الوضع السليم المتبع في النظم التأديبية المقارنة. يُشار هنا إلى أن هذه الضمانة غير مقررة في نظام تأديب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية وإن كانت مقررة قضاء⁽²⁴⁾.

ج- استمرار تشكيل مجلس التأديب المنتهية مدته في عمله حتى صدور قرار في الدعاوى التأديبية التي ينظرها، ويتقرر ذلك تبعاً لإحاطة أعضائه بهذه الدعاوى ومباشرتهم إجراءاتها فهم الأجدر بالفصل فيها أكثر من غيرهم، كما أن في تقرير استمراريتهم تخفيفاً للعبء الذي سيقع على عاتق من سيلونهم في التشكيل الجديد للمجلس، والأهم من كل ذلك سد الباب أمام أية محاولة تنتج عن عدم رضا صاحب الاختصاص بتشكيل المجلس التأديبي عن أعضائه السابقين، كما يستوجب الالتزام بمبدأ سنوية التشكيل وثباته خلال المدة المحددة عدم تغييره إلا لأسباب قهرية أو طارئة .

الفرع الثاني: اختصاصات مجلس التأديب:

يمارس مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية قسماً من الاختصاصات هما :

أعضائه مما يؤدي إلى صعوبة انعقاده ومن ثم احتياجه إلى مدى زمني أطول لنظر المخالفات خصوصاً مع اشتراط حضور جميع أعضائه لصحة جلساته بخلاف التشكيل المحدود لعضوية هذا المجلس في الجامعات الأخرى⁽²²⁾، ومع ذلك فإن المشرع اليمني أحاطه بعدد من الضمانات تتمثل في الآتي :

أ- أن نصف تكوينه من القانونيين وهو ما يمثل ضماناً تأديبية للعضو المحال إليه، لأن عضو هيئة التدريس من القانونيين أياً كان تخصصه ستكون له الملكة القانونية التي تساعد على الإحاطة بكافة الجوانب القانونية للمساءلة التأديبية وخاصة فلسفة العقوبة والهدف منها⁽²³⁾.

ولكن من جانب آخر فإن هؤلاء الأعضاء الذين يختارهم عميد كلية الحقوق يضاف إليهم نائب رئيس الجامعة الذي يرأس المجلس يمثلون أغلبية المجلس وجميعهم يخضعون إدارياً لسلطة رئيس الجامعة ويضعهم تحت التأثير المباشر لهذه السلطة خصوصاً إذا ما وضعنا في الاعتبار تأثير التأقيت السنوي لعضوية المجلس على نفسية أعضائه واحتمال سعيهم لإرضاء من اختارهم، لهذا حبذا لو جُعل أمر اختيار الأعضاء الثلاثة القانونيين لمجلس الجامعة، لكن اللاتحة جاءت بزيادة إيجابية بخصوص هؤلاء عندما اشترطت أن يكونوا من الأساتذة أو الأساتذة المشاركين الذين ستتوافر لديهم الخبرة والتجربة والقرب من الدرجة الأكاديمية للمساءل تأديبياً مما يخلق لديه شعوراً بالرضا والاطمئنان .

ب- الفصل بين سلطتي الاتهام والتأديب من خلال النص على عدم جواز الجمع بين عضوية لجنة التحقيق ومجلس التأديب، لأن من اشترك بأية صورة في دعوى التأديب المرفوعة ضد عضو هيئة التدريس أو عضو هيئة التدريس المساعد في مراحل التحقيق السابقة على الإحالة إلى مجلس التأديب لا يكون أهلاً

أولاً : الاختصاص العقابي (معاقبة عضو هيئة التدريس أو مساعده)

يختص مجلس التأديب بنظر الدعوى التأديبية المرفوعة ضد عضو هيئة التدريس أو عضو هيئة التدريس المساعد، وله إذا ثبت صحة المخالفة المنسوبة إليه أن يوقع عليه إحدى العقوبات التأديبية، وإذا تبين لمجلس التأديب شبهة ارتكاب جريمة من الجرائم التي تختص النيابة العامة برفع الدعوى العمومية عليها بغير شكوى أو طلب وجب عليه عرض الموضوع فوراً على رئيس الجامعة ليقوم بإصدار الأمر بالإحالة إلى القضاء، ولا يترتب على ذلك الإخلال بحق الجامعة في توقيع العقوبة التأديبية عما يثبت في حق المخالف⁽²⁵⁾.

وإذا كانت اللائحة التنفيذية للقانون قد ألزمت مجلس التأديب بإبلاغ العضو المحال ببيان المخالفات التي استخلصتها لجنة التحقيق وبصورة من تقرير التحقيق قبل أن يعقد المجلس الجلسة الأولى للمساءلة بعشرين يوماً على الأقل وأجازت إنقاص هذا الميعاد عند الاقتضاء إلى سبعة أيام، وأعطت كذلك لمجلس التأديب الحق في نظر الدعوى التأديبية في غياب العضو المحال إلى المجلس أو وكيله رغم إخطارهما كتابة بموعد الجلسة والتأكد من صحة الإبلاغ⁽²⁶⁾ فإنها غفلت عن بيان بعض الأمور المتصلة بالإجراءات والضوابط التي تحكم المجلس خلال نظره الدعوى التأديبية مثل ميعاد الفصل في الدعوى، سرية الجلسات أو علانيتها، توقيع جميع الأعضاء على القرار الصادر عنه، وعدم تحديد جهة الادعاء أمامه . ولكن بالعودة إلى لائحة الجزاءات والمخالفات المالية والإدارية فإن مجلس التأديب يكون ملزماً بنظر الدعوى التأديبية والفصل بينها خلال أربعة أشهر من تاريخ إيداع قرار الإحالة لسكرتارية المجلس، يجب أن

تكون القرارات الصادرة من المجلس موقعة من رئيسه وأعضائه، كما أن جلساته سرية ولا يجوز لغير أعضائه حضور الجلسات⁽²⁷⁾ أما بالنسبة لجهة الادعاء أمام المجلس فيفترض أن يكون رئيس لجنة التحقيق أو أحد اعضائها اتساقاً مع مآزره المشرع في نظام تأديب الموظف العام من تولى الإدارة القانونية التي تقدم بالتحقيق مع الموظف تمثيل الادعاء أمام مجالس التأديب⁽²⁸⁾. ويُشترط لإقامة الدعوى التأديبية وإحالتها إلى مجلس التأديب الشروط الآتية⁽²⁹⁾

1- سبق التحقيق والتوصية بالإحالة إلى مجلس التأديب.

2- توافر أدلة كافية يستدل منها على ثبوت وقوع المخالفة من عضو هيئة التدريس أو العضو المساعد

3- ألا يكون قد سقط حق المساءلة التأديبية بالتقدم أو ثبوت سبق الفصل فيها وفقاً للقانون (وهي سنة من تاريخ وقوع المخالفة)، كما تسقط المساءلة التأديبية باستقالة عضو التدريس أو عضو مساعد وقبولها من مجلس الجامعة مخالفاً بذلك ما هو مقرر في نظام تأديب الموظف العام، ويبدو أن المشرع قد راعى بعض الاعتبارات الخاصة بمركز أعضاء هيئة التدريس فقرر هذا الحكم.

ثانياً: الاختصاص الولائي (النظر في تمديد مدة إيقاف عضو هيئة التدريس من العمل)

منحت اللائحة التنفيذية للقانون لرئيس الجامعة الحق في أن يوقف عضو هيئة التدريس أو عضو هيئة التدريس المساعد المحال إلى التحقيق عن عمله إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك على ألا تزيد مدة الايقاف ثلاثة أشهر⁽³⁰⁾، كما منحت مجلس التأديب اختصاصاً ولأئياً أو تعقيبياً على قرار رئيس الجامعة أما برفض مد الوقف أو تقرير مد للمدة إذا رأى وجهاً لذلك، إلا أن حق المجلس في مد مدة الايقاف مقيد

ويحق للمجلس التأديبي إذا رأى ثبوت المخالفة المنسوبة إلى عضو هيئة التدريس أو عضو هيئة التدريس المساعد أن يصدر قراراً بتوقيع إحدى العقوبات التأديبية بحقه، وقد نصت اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات على هذه العقوبات التأديبية وهي⁽³⁴⁾

أ- اللوم.

ب- التنبيه كتابياً.

ج- الإنذار كتابياً.

د- الحرمان من العلاوة السنوية لسنة واحدة.

هـ- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة سنتين كحد أقصى.

و- الخصم من الراتب بما لا يتجاوز 20% للمرة الواحدة.

ز- الفصل من الخدمة مع الاحتفاظ بحقوقه التأمينية أو الحرمان منها وفقاً للتشريعات المنظمة لذلك.

وينضح أن العقوبات التأديبية التي توقع على عضو هيئة التدريس ومساعدته في الجامعات اليمنية تقسم بالنظر إلى طبيعتها إلى ثلاثة أقسام:

1- عقوبات معنوية أو أدبية: وتشمل اللوم، التنبيه الكتابي، الإنذار الكتابي.

2- عقوبات ذات طابع مالي: لأنه يترتب عليها مساس بالمزايا الوظيفية المالية وتضم الحرمان من العلاوة، تأجيل الترقية، الخصم من الراتب.

3- عقوبات منهيّة للعلاقة الوظيفية: وهي محددة في عقوبة واحدة هي الفصل من الخدمة.

ولنا على هذه العقوبات الملاحظات الآتية:

* إن هذه العقوبات السبع مرتبة ترتيباً تصاعدياً تبدأ بأخف العقوبات حتى أشدها وهي مجتزأة من العقوبات التي نصت عليها المادة (11) من قانون الخدمة المدنية ولائحة الجزاءات والمخالفات المالية والإدارية المتعلقة بالنظام التأديبي للموظف العام اختارها المشرع

بألا يزيد عن ثلاثة أشهر أخرى، ويلاحظ هنا أن المشرع اليمني كان رقيقاً بالعضو المحال إلى المجلس التأديبي عندما قرر أنه لا يترتب على إيقاف العضو عن عمله حرمانه من مرتبه مدة الإيقاف في حين يحرم الموظف العام من تقاضي نصف راتبه خلال فترة الإيقاف، وبموقفه هذا يتفق مع وجهة النظر الفقهية التي تنتقد المسلك التشريعي الذي يقضي بحرمان العامل الموقوف من صرف نصف راتبه بمجرد صدور قرار الوقف لأن العامل في هذه المرحلة لا يعدو أكثر من كونه متهماً وأن الوقف مجرد إجراء تحفظي فقط، فإذا اقترن الوقف الاحتياطي بوقف نصف الأجر كان ذلك إجراءً أشد بكثير من أغلب العقوبات التأديبية التي يمكن أن توقع على العامل فيما بعد⁽³¹⁾.

ويُستلزم في الوقف عن العمل أن يرتبط بوجود تحقيق مع عضو هيئة التدريس كما يلزم أن تكون مصلحة للتحقيق في هذا الوقف كأن يكون هناك خشية من قيام العضو هيئة التدريس بالتأثير في أدلة الإثبات، أو أن تكون المخالفة على قدر من الجسامه بحيث يؤدي تواجد عضو هيئة التدريس في مقر العمل إلى إثارة مشاكل يجب تفاديها⁽³²⁾.

المطلب الثاني: العقوبات التأديبية:

الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية وأنواعها:

تحدد التشريعات العقوبات التأديبية نصاً وعلى سبيل الحصر لكنها لم تورد تعريفاً لها مما حدا بالفقه الإداري أن يتصدى لهذه المهمة فعرفها أنها "جزاء ذو نوعية خاصة يعيب الموظف في مركزه الوظيفي دون مساس بحريته أو ملكيته الخاصته، بسبب مخالفات ذات طبيعة خاصة (المخالفات الإدارية) تتصل اتصالاً وثيقاً بالعمل الوظيفي، وبحيث يترتب عليها الحرمان أو الانتقاص من امتيازات الوظيفة"⁽³³⁾.

المنسوبة إلى عضو هيئة التدريس أو مساعده فإن المعاقبة عليها تكون بعقوبة واحدة فقط طالما تتضمن قرار الإحالة إلى المجلس هذه المخالفات، وقد حكم القضاء المصري بعدم جواز توقيع جزاء على كل مخالفة على حدة (37).

3- التدرج في العقوبة : بأن تكون العقوبة متناسبة مع الخطأ أو المخالفة التأديبية، فالمخالفة البسيطة من غير العدل ولا المنطق مجابتهها بعقوبة شديدة، وهذه القاعدة لم تذكرها اللائحة التنفيذية للقانون وإنما قررتها المادة (23) من لائحة الجزاءات والمخالفات الإدارية والمالية .

الفرع الثالث: التصديق على العقوبات:

يعد قرار مجلس التأديب قراراً غير نهائي وذلك لحاجته إلى التصديق، وقد وُزعت سلطة التصديق على العقوبات التي يتضمنها هذا القرار التأديبي على كل من رئيس الجامعة ومجلس الجامعة، فالأول أُعطيت له سلطة التصديق على قرار مجلس التأديب بتوقيع عقوبتي التنبيه والإنذار، في حين يشترط تصديق مجلس الجامعة على القرار التأديبي بتوقيع عقوبتي الحرمان من العلاوة السنوية وتأجيل الترقية والفصل من الخدمة(38)، ويرأينا أن المشرع قد أصاب في توزيع سلطة التصديق على النحو السابق لأن رئيس الجامعة قد يتراخى في التصديق على القرار التأديبي مما يفقده أثره الإيجابي المأمون فقرر اقتصار تصديقه على العقوبات الأدبية فقط، لكن يُلاحظ أنه لم تسند لأي من الجهتين السابقتين ولا لغيرهما التصديق على عقوبتي اللوم أو الخصم من الراتب مما يعني عدم حاجتهما برأينا إلى التصديق واكتساب القرار التأديبي المتضمن لهما صفة النفاذ .

وينبغي على التصديق على القرارات التأديبية أن آثارها لا تسري إلا من تاريخ موافقة السلطة الإدارية العليا

تناسباً مع وضع الهيئة التدريسية الجامعية مع بعض الاختلاف في الترتيب من ذلك أنه قدّم عقوبة تأجيل الترقية عند استحقاقها على الخصم من الراتب بسبب التأثير الأكثر للعقوبة الأولى من العقوبة الثانية بالنسبة لعضو هيئة التدريس بخلاف تأثيرها في الموظف العام لكنه قدّم عقوبة اللوم على عقوبة الإنذار الكتابي على الرغم من شدة الإنذار مقارنة باللوم .

* لم يقيد المجلس بعدد المرات التي يتخذ فيها أي من العقوبات التأديبية المذكورة و لو فعل ذلك - برأينا - لكان مصيباً خشية فقدان الأثر الإيجابي لبعض العقوبات في حالة تكرار اتخاذها .

* أن المشرع أحال إلى لائحة الجزاءات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم لبيان حالات وشروط توقيع كل عقوبة من العقوبات التأديبية ولكن هذه اللائحة لم تصدر بعد مما يجعل المجلس التأديبي يملك هامشاً واسعاً من الحرية في اختيار أي من العقوبات السابقة .

الفرع الثاني: قواعد العقوبات:

يلتزم مجلس التأديب وهو يقرر العقوبة التأديبية بالقواعد أو المبادئ الآتية :

1- شرعية العقوبة : أي توقيع إحدى العقوبات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية للقانون على سبيل الحصر ويكون ذلك جزءاً للمحال إلى التأديب على ارتكابه للمخالفة متى ثبت ارتكابه لها، فلا يحق للسلطة التأديبية ابتداء عقوبات جديدة غير منصوص عليها في النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم سواء أكانت هذه العقوبة بسيطة أم مشددة، ويترتب على مخالفة هذه القاعدة أن قرار المجلس التأديبي يكون عرضة للإلغاء لمخالفته صريح القانون(35).

2- تفريد العقوبة : بمعنى عدم جواز توقيع أكثر من عقوبة تأديبية عن المخالفة الواحدة(36) أي عدم جواز الجمع بين عقوبتين، أما إذا تعددت المخالفات

التي يمكن أن يحققها بالنسبة للعائدين إلى رشحهم من الموظفين الذين سبق عقابهم تأديبياً فهو نوع من قبول التوبة لمن أقلع عن الخطأ يفتح أمامه باب الأمل من جديد في مستقبل وظيفي لا تشوبه شائبة أو تدنسه نقطة سوداء وفي ذلك راحة نفسية للموظف لها أثر في حسن عمله وانتظام حياته الوظيفية⁽⁴²⁾.

يترتب على محو العقوبة اعتبارها كأن لم تكن بالنسبة للمستقبل ولا يجوز بأي حال أخذها بالاعتبار بعد انقضاء مدتها في تقويم أداء الموظف أو سلوكه أو في مسائل مستقبله الوظيفي⁽⁴³⁾، يُشار هنا إلى تميز الوضع في النظام التأديبي اليمني بالمقارنة مع غيره من نظم القانونية المقارنة كالنظام المصري الذي لم ينظم مسألة محو العقوبة التأديبية لكن الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة قررت تطبيق نظام محو الجزاءات المنصوص عليه في قانون العاملين المدنيين على الجزاءات التي توقع على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات⁽⁴⁴⁾.

المبحث الثالث : ضمانات المساءلة التأديبية:

قرر المشرع اليمني للمساءلة تأديبياً من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية عدداً من الضمانات القانونية الأساسية هي التحقيق، حق الدفاع، تسبب القرار التأديبي، الرقابة القضائية على القرار التأديبي، وسنقوم ببيان أهم المسائل المتصلة بكل ضمانات من الضمانات السابقة في مطلب مستقل ولكننا نشير قبل ذلك إلى وجود ضمانات أخرى غير أساسية سبق ذكرها خلال بحثنا لبعض المسائل السابقة منها ما يتعلق بمجلس التأديب أو بالعقوبات التأديبية.

المطلب الأول : التحقيق:

يمثل التحقيق إحدى الضمانات الجوهرية في مجال التأديب ونقطة الانطلاق في المساءلة التأديبية،

عليها، ومع أن المشرع اليمني لم يبين حالة ما إذا رفضت الجهات التي تقوم بالتصديق على القرارات التأديبية وما إذا كانت سلطتها تمتد إلى تعديل هذه القرارات إلا أن بعض الفقه اليمني⁽³⁹⁾ يرى ونؤيده فيما يراه أن هذا التصديق المطلوب لا يعدو أن يكون وسيلة لإكساب تلك القرارات القوة التنفيذية، وأن شرط التصديق لا يخول هذه السلطة حق تعديل هذه القرارات مما يجعل هذا المصادقة لا معنى له ومن هنا فإن اشتراطه في لائحة القانون تزيدها غير مبرر ذلك أن القانون نفسه لم يجعل من اختصاصات مجلس الجامعة إقرار المسائل المتصلة بتأديب أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم، ولعله كان من الأنسب لو اتبع المشرع اليمني سبيل نظيره المصري الذي لم يضمن قانون تنظيم الجامعات نصاً بوجود التصديق على القرار التأديبي.

ويتم إخطار عضو هيئة التدريس أو عضو هيئة التدريس المساعد من قبل رئيس الجامعة بقرار مجلس التأديب بخطاب رسمي خلال أسبوع من تأريخ التصديق عليه⁽⁴⁰⁾.

الفرع الرابع: محو العقوبة التأديبية

نصت اللائحة التنفيذية على أن يودع قرار مجلس التأديب بتوقيع أي من العقوبات الواردة في البنود (أ ، ب ، ج ، د) من الفقرة (1) من المادة (84) من هذه اللائحة المصدق عليها في ملف العضو المعاقب، ويتم نزع القرار منه بعد مضي سنتين من تاريخ العقوبة إذا كانت العقوبة الموقعة هي (الحرمان من العلاوة السنوية أو تأجيل الترقية عن استحقاقها) فلا يُنزع القرار التأديبي من ملف العضو إلا بعد تنفيذها وانقضاء مدتها.

وفي جميع الأحوال إذا أُلغي القرار التأديبي بحكم قضائي فيُنزع من الملف إذا صار الحكم نهائياً⁽⁴¹⁾ ، ويأتي تقرير مسألة محو العقوبة انطلاقاً من الفائدة

أن انتماء المحقق للمهنة نفسها من شأنه أن يجعله أقر من غيره على تفهم ظروف ارتكاب المخالفة وتقدير جسامتها والجزاء المناسب لها وإعطاء الرأي القانوني السليم بشأن التصرف فيها، إذ إن أستاذ الحقوق هو أقرب الناس إلى الإحاطة بأصول التحقيق و ضماناته التي يكفلها القانون⁽⁴⁸⁾.

هل يملك غير رئيس الجامعة قرار الإحالة إلى التحقيق؟

يرى الفقه أن السلطة التي يملكها رئيس الجامعة في الإحالة إلى التحقيق سلطة تقديرية واسعة وتمثل ضمانة جوهرية من ضمانات التحقيق شرعت أصلاً لمصلحة عضو هيئة التدريس ومن ثم يترتب على إهدارها بطلان التحقيق وبطلان ما قد يسفر عنه من قرارات تأديبية، ولا يجوز له تفويض غيره فيها⁽⁴⁹⁾ سواء عميد الكلية أو أحد نواب رئيس الجامعة أو وزير التعليم العالي نفسه رغم ما له من سلطات إشرافية على الجامعة، حيث إن سلطته في هذا الشأن تقتصر على حقه أن يطلب من رئيس الجامعة المختص التحقيق فيما يرى التحقيق فيه من وقائع أو طلب موافاته بتقرير عن أي تحقيق ولو لم يكن قد تم بناءً على طلبه⁽⁵⁰⁾، ونرى أن يمنح المشرع اليمني لوزير التعليم العالي بعض السلطات في هذا الموضوع ولو في الحد الأدنى الذي يملكه نظيره في مصر فلا يتصور غلّ يده هو الآخر عن ممارسة أية سلطات تأديبية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية على الأقل .

الفرع الثاني: كتابة التحقيق ونتائجه:

لم تنص لائحة القانون صراحة على ضرورة أو إلزامية كتابة التحقيق وإنما قررت ذلك ضمناً عندما نصت على أن " يبلغ رئيس مجلس التأديب ... وبصورة من تقرير التحقيق"، ولكن اللائحة التنفيذية

وينصرف مفهوم التحقيق إلى مناقشة المتهم في الوقائع المنسوبة إليه تفصيلاً بأن يكون ثمة استجواب يتضمن أسئلة محددة موجهة إليه تتضمن نسبة اتهام معين في مسارات صريحة وبطريقة تمكنه من إبداء دفاعه والرد على ما وجه إليه من اتهامات ويكون من شأنها إحاطته بكل جوانب المخالفة المنسوبة إليه⁽⁴⁵⁾، ونظراً لخطورة هذا الإجراء فقد أحاطه المشرع بعدد من الضوابط الواجب مراعاتها بما من شأنه حماية الموظف من تعسف الإدارة، ويترتب على عدم إجراء التحقيق بطلان القرار التأديبي⁽⁴⁶⁾، لكن قانون الجامعات اليمنية لم يتضمن الأحكام المتعلقة بالتحقيق وإجراءاته و ضماناته وإنما أحال إلى لائحته التنفيذية بيان هذه الأحكام ، وسنعرض لبعض ما جاء فيها في الفروع الآتية :

الفرع الأول: الإحالة إلى التحقيق والجهة المختصة بالإحالة

لم تحدد النصوص القانونية صراحة حق رئيس الجامعة في إحالة عضو هيئة التدريس ومساعدته إلى التحقيق في ما يُنسب إليهما من مخالفات لكن ذلك يُفهم ضمناً من نص اللائحة التنفيذية للقانون على أن يكلف رئيس الجامعة لجنة بين أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في القانون بمباشرة التحقيق فيما ينسب إلى عضو هيئة التدريس أو مساعد من مخالفات على أن لا تقل درجة المحقق عن درجة المحقق معه .

وتتولى اللجنة التحقيق مع العضو المحال إلى التحقيق على أن تتوفر له كافة الضمانات التي تكفلها القوانين النافذة خلال فترة التحقيق⁽⁴⁷⁾، والحكمة من تكوين لجنة التحقيق من المختصين القانونيين هي رغبة المشرع في الحفاظ على كرامة العضو المحال للتحقيق ولتأكيد استقلالية هذه الطائفة الوظيفية بتأديب أعضائها في مراحلها الأولية، هذا فضلاً عن

لقانون الخدمة المدنية ولائحة الجزاءات والمخالفات قررنا أن يكون التحقيق مع الموظف المنسوب إليه المخالفة كتابة التحقيق في محاضر مسلسلة يصدر كل منها بذكر تاريخ وساعة ومقر افتتاح المحضر وتذييل كل صفحة من صفحات محضر التحقيق بتوقيع المحقق والشهود والموظف والمحقق معه (51) فهذه الصورة لا يمكن إلا أن تكون مكتوبة.

بعد استيفاء لجنة التحقيق لإجراءات التحقيق مع العضو المحال إليها تقوم بتقديم تقريراً بنتائجه إلى رئيس الجامعة وله بعد الاطلاع على التقرير أن يأمر بحفظ التحقيق أو إحالة المحقق معه إلى مجلس التأديب (52).

المطلب الثاني : حق الدفاع :

يعد الدفاع حقاً من الحقوق المقررة دستوراً وقانوناً في اليمن (53) وتقتضي قواعد العدالة أن يُمنح كل من توجه إليه تهمة الفرصة لإبداء أقواله بشأنها وتمكينه من دحضها ونفيها لأن هذه التهمة قد تكون باطلة، وسيراً على هذا المسار فإن أنظمة التأديب تقرر حق الدفاع للموظف العام سواء أكان ذلك خلال مرحلة التحقيق أو مرحلة المساءلة أمام مجلس التأديب وسواء أكان ذلك بنفسه أو من خلال الاستعانة بمحامٍ .

ويرى الفقه أن هناك أسباباً دفعت المشرع إلى تقرير هذه الضمانات التأديبية المهمة ذلك أن الاتهام قد يكون باطلاً من أساسه لأن الجريمة لم تقع أصلاً أو وقعت بفعل شخص آخر، وقد يكون لدى الموظف من الأسباب أو الأعداء ما يعفيه من المسؤولية أو يخفف عنه العقاب وخير من يستطيع بيان هذه المسائل هو المتهم نفسه لأنه صاحب المصلحة الأولى في ذلك، ومن الظلم البين توقيع أية عقوبة على الموظف دون سماع أقواله أو التحقق من صحة ما يبيده من دفاع لأن سلطة التأديب قد يغيب عنها ما يجعل قرارها بعيداً عن العدالة مجانياً للصواب (54).

وفي هذا الشأن يُمنح عضو هيئة التدريس وعضو هيئة التدريس المساعد في الجامعات اليمنية ضمانات عديدة فرعية تنبثق من هذه الضمانة الأساسية، وقد جاء ذكر بعض الضمانات بشكل مختصر في اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية التي قررت لعضو هيئة التدريس أو عضو هيئة التدريس المساعد المحال إلى مجلس التأديب أن يستعين بمحامٍ وله أن يطلع على المحاضر والأوراق الأخرى ذات الصلة بالتأديب (55) .

كما نصت اللائحة التنفيذية للقانون أيضاً على أن تتوافر للعضو المحال للتحقيق كافة الضمانات التي تكفلها القوانين النافذة خلال فترة التحقيق (56)، وبالعودة إلى اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية ولائحة الجزاءات والمخالفات الإدارية والمالية نجد أنهما تقرران للموظف المساءل تأديباً الضمانات الآتية (57):

1- الطلب المسبب باستبعاد أي من المكلفين بالتحقيق وعلى السلطة المختصة إجابة طلبه ويكون ذلك لمرة واحدة فقط ويجوز إجابة طلبه لمرة ثانية إذا اقتضت السلطة المختصة بالأسباب .

2- الاطلاع على التحقيقات الجارية وعلى جميع الأوراق المتعلقة بها، وله عند الانتهاء أن يأخذ صورة منها.

3- طلب ضم التقارير السنوية عن كفايته وسلوكه إلى ملف الأوراق المحالة إلى جهة التحقيق .

4- الطلب المسبب باستكمال التحقيق أو إعادته في حالة انتهائه من قبل جهة التحقيق .

5- الدفاع عن نفسه كتابة أو شفاهة، كما له الحق في أن يوكل من سيتولى الدفاع عنه .

6- الحصول على الوثائق التي تساعده في الدفاع عن نفسه تحت إشراف جهة التحقيق.

7- اللجوء إلى القضاء طعناً في القرار التأديبي خلال المدة القانونية.

المطلب الثالث : تسبب القرار التأديبي:

لا يقصد بالتسبب أن يكون للقرار التأديبي سبب إذ أن هذا القرار يجب أن يكون له سبب أسوأ بغيره من القرارات الإدارية وهذا السبب هو أحد أركان القرار الإداري الذي يترتب على عدم توافره تعرض القرار للحكم بالبطلان من قبل القضاء، وإنما يقصد بالتسبب في المجال التأديبي بيان الوقائع التي بنى عليها القرار أو الحكم الصادر في العقوبة التأديبية⁽⁵⁸⁾، وأوجب اللائحة التنفيذية للقانون أن يصدر مجلس التأديب في نهاية المساءلة قراراً مسبباً بما انتهى إليه ويرفعه إلى مجلس الجامعة⁽⁵⁹⁾.

وتأتي أهمية التسبب في كونه يطمئن الموظف المتهم إلى أنه قد جوزي عن الأخطاء التي نسبت إليه وأبدى دفاعه عنها، كما أن إلزام السلطة التأديبية ببيان الأسباب التي أدت إلى اتخاذ قرارها بالجزاء يحملها على التريث والتفكير في الأمر ويحول دون التحكم والتعجل في إصدار القرار، ومن مظاهر أهمية التسبب كذلك أنه يسهل مهمة مراقبة مشروعية القرار التأديبي⁽⁶⁰⁾.

المطلب الرابع: الطعن في القرار التأديبي:

إذا كان المشرع اليمني قد منح الموظف العام إمكانية مواجهة القرار التأديبي بالنزاع الإداري منه أمام الجهة مصدرة القرار، أو الطعن أمام مجلس التأديب الأعلى أو اللجوء إلى القضاء طعناً في عقوبة واحدة محددة هي عقوبة الفصل من الخدمة، فإن عضو هيئة التدريس وعضو هيئة التدريس المساعد مُنح أيضاً الحق في طلب الرقابة القضائية على القرار التأديبي الصادر بحقه المتضمن عقوبة أو جزاءً تأديبياً حيث أخضع قانون الجامعات اليمنية قرار مجلس التأديب بالفصل من الخدمة للطعن بالإلغاء أمام الشعبة

الإدارية بالمحكمة العليا⁽⁶¹⁾ وجاءت اللائحة التنفيذية للقانون بالأمر نفسه وزادت عليه بإخضاع بقية قرارات المجلس الصادرة بتوقيع أي من العقوبات الأخرى المصادق عليها للطعن فيها بالإلغاء والتعويض أمام المحكمة الابتدائية المختصة⁽⁶²⁾، وقد أنشأت مؤخراً المحاكم الإدارية بقرار من مجلس القضاء الأعلى⁽⁶³⁾ في كل من أمانة العاصمة ومحافظة عدن، أما بقية المحافظات فإن اختصاص نظر القرارات الإدارية يظل منعقداً للمحاكم الابتدائية فيها بوصفها صاحبة الولاية العامة بموجب قانون السلطة القضائية حتى يتم إنشاء محاكم إدارية فيها.

خاتمة البحث:

خلصنا بعد بحث موضوع المساءلة التأديبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية الحكومية إلى النتائج الآتية :

* لا تقتصر واجبات أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية على الواجبات والمحظورات المنصوص عليها في نظام أجور وواجبات أعضاء هيئة التدريس الصادر عن رئيس الوزراء وإنما تمتد إلى ما يُلزم به الموظفون العموميون في الدولة من واجبات عامة تقررها تشريعات الخدمة المدنية .

* يتسم نظام المساءلة التأديبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بسمه الشمول ويتمثل ذلك في شمول الفئة المساءلة وهم أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم، والعقوبات التي تنقرر بحقهم ، والحق في الطعن القضائي في القرار التأديبي التي يتضمن أياً من هذه العقوبات.

* اختصاص المحاكم الإدارية الابتدائية بنظر الطعن في القرار التأديبي الصادر عن مجالس التأديب في الجامعات الكائنة في أمانة العاصمة ومحافظة عدن، أما الجامعات التي تقع في بقية المحافظات فإن هذا الاختصاص ينعقد للمحاكم الابتدائية فيها .

عندهم والزامهم بالواجبات والمحظورات القانونية، والابتعاد عن أسلوب الانتقائية في التعامل إزاء تلك المخالفات التأديبية .

* سرعة إنشاء المحاكم الإدارية المتخصصة في بقية المحافظات التي لا توجد بها محاكم إدارية .

* إجراء بعض المراجعة التشريعية في النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات الحكومية وعلى وجه الخصوص ما يلي :

- النص على منح رؤساء الجامعات الحكومية بعض السلطات التأديبية بتوقيع بعض العقوبات على أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم .

. منح وزير التعليم العالي الحق في طلب التحقيق مع أي من أعضاء هيئة التدريس أو طلب موافاته بنتائج أي تحقيق أجري معهم .

. تعديل ميعاد سريان الطعن القضائي في القرار التأديبي المتعلق بعقوبة الفصل من الوظيفة من تاريخ إبلاغ المخاطب به بموجب الإجراءات القانونية بدلاً من الميعاد المحدد في اللائحة التنفيذية للقانون وهو من تاريخ صدور القرار .

. إعادة صياغة نص المادتين المتعلقتين بالواجبات المقررة على عضو هيئة التدريس ومساعدته بحيث ينص على أن مخالفتها تعد مخالفة وخطأ تستدعي المساءلة التأديبية إسوة بالنص المتعلق بالمحظورات .

. إضفاء صفة النهائية على القرار التأديبي الصادر عن مجلس التأديب دون حاجته إلى المصادقة من أية جهة إدارية .

* علاوة على الضمانات التي كفلها المشرع اليمني لعضو هيئة التدريس ومساعدته المحال للتحقيق أو إلى مجلس التأديب التي يتمتع بها الموظف العام عموماً مثل إجراء التحقيق، وحق الدفاع، وتسبب القرار التأديبي، والطعن فيه، فقد خصه أيضاً بضمانات إضافية تتعلق بمجلس التأديب منها الفصل بين سلطتي الاتهام والتأديب، وجعل نصف قوام هذا المجلس من القانونيين، واستمرار تشكيله حتى صدور قرار في الدعوى التأديبية.

* يُعاب على النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية بعض جوانب القصور التشريعي منها:

. غلّ يد رئيس الجامعة من ممارسة أية سلطة تأديبية بحق المخالفين من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم.

. إغفال الإشارة إلى كيفية مساءلة شاغلي الوظائف الإدارية من أعضاء هيئة التدريس (رئيس الجامعة، نوابه، الأمين العام، عمداء الكليات، مدراء العموم) عن المخالفات التي يرتكبونها بصفتهم الإدارية.

. ضعف الصياغة القانونية لبعض المسائل مثل اقتصار النص المتعلق بالإحالة إلى المساءلة التأديبية على مخالفة المحظورات دون مخالفة الواجبات .

وفي ضوء النتائج السابقة فإننا نوصي بما يأتي :

* ضرورة تفعيل نظام المساءلة التأديبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات الحكومية والتعامل الصارم والجاد مع المخالفات التي تصدر

الهوامش :

- لحج ، أبين ، الضالع ، حجة ، البيضاء ، شبوة ، وادي حضرموت ،
صعدة .
- (10) المواد (44 ، 45 ، 46) من القانون رقم (19) لسنة 2003م
بشأن البيئات والمنح الدراسية اليمني.
- (11) د. صبري محمد السنوسي، النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس
بالجامعات ، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999م ، ص 28.
- (12) أثرت مؤخراً حالة تتعلق بهذا الموضوع شهدتها جامعة حضرموت
عندما أُحيل أحد قياداتها إلى التحقيق على خلفية بعض المخالفات المتصلة
بوظيفته الإدارية وتمت مساعلته بموجب قانون الخدمة المدنية وليس قانون
الجامعات، هذا بخلاف الوضع في بعض الأنظمة المقارنة كمصر التي
خص القانون فيها كل من رئيس الجامعة ونوابه وأمين المجلس الأعلى
للجامعات بنظام تأديبي خاص بهم قرره نص المادة (112) مكرراً من
قانون الجامعات المصرية المضافة بالقانون رقم (142) لسنة 1994م .
- (13) يخضع أعضاء هيئة التدريس وهم الأساتذة والأساتذة المساعدون
المدرسون في الجامعات المصرية لقانون تنظيم الجامعات المصرية رقم
(49) لسنة 1972م، أما أعضاء هيئة التدريس المساعدين وهم
المعيدون والمدرسون المساعدون فإنهم مستقلون بنظامهم التأديبي فلهم
مجلس تأديبي خاص بهم ويسري عليهم نظام التأديب المقرر للموظفين
المدنيين من حيث الإجراءات والعقوبات، أضف إلى ماسبق نورد
أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأزهر في أمور مساعلتهم التأديبية
بالخضوع للقانون رقم (103) لسنة 1961م بشأن إعادة تنظيم الأزهر ،
وفي الأردن ويسبب تعدد الأنظمة الخاصة للجامعات فإن لكل جامعة
أنظمتها المستقلة ومن بينها النظام التأديبي لهيئاتها التدريسية، وإن
كانت جميعها مطابقة لنظام الهيئة التدريسية بالجامعة الأردنية .
- (14) المادة (3) من نظام وظائف وأجور أعضاء هيئة التدريس
ومساعدتهم في الجامعات اليمنية الصادر بقرار رئيس الوزراء رقم
(238) لسنة 1998م .
- (15) هذه الأعباء التدريسية على النحو الآتي:
- (1) عبء التدريس:
- أ (الأستاذ : (8) ساعات تدريس.
- ب (الأستاذ المشارك : (10) ساعات تدريس.
- ج (الأستاذ المساعد : (12) ساعة تدريس.
- (2) عبء العمل المكتبي : يجب أن لا يقل عبء الدوام المكتبي
لأعضاء هيئة التدريس عن أربع ساعات في الأسبوع.
- (3) عبء البحث والدراسة : يقوم أعضاء هيئة التدريس بالبحث والدراسة
بما لا يقل عن (10) ساعات أسبوعياً.
- (4) عبء الامتحانات : يتحمل أعضاء هيئة التدريس عبء الامتحانات
في أثناء إجرائها والتحضير لها وتعد جزءاً لا يتجزأ من مهامهم.
- (5) عبء تصحيح أوراق إجابات الطلبة في الامتحانات : يقوم كل
عضو من أعضاء هيئة التدريس بتصحيح (600) دفتر إجابة في إطار
الجامعة كحد أقصى لكل دورة امتحانية.

- (1) المادة (5) من قانون الجامعات اليمنية الحكومية رقم (17) لسنة
1995م.
- (2) د. ثروت عبدالعال أحمد ، إجراءات المساءلة التأديبية وضماناتها
لأعضاء هيئة التدريس ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1995م ،
ص 38.
- (3) المادة (3) من قانون الخدمة المدنية اليمني .
- (4) آثرنا استخدام عبارة المساءلة التأديبية عوضاً عن عبارة المحاكمة
التأديبية استناداً إلى الجهة التي تتولى التأديب وهي مجالس التأديب
وليست محاكم التأديب كما أن ما تصدره هذه المجالس هي قرارات وليست
أحكاماً بخلاف الوضع في بعض الأنظمة المقارنة التي تمنح سلطة
بالتأديب فيها جهات قضائية مختصة كالمحاكم التأديبية في مصر .
- (5) د. خالد عمر باجنيد : القضاء الإداري وخصوصيته ، دار جامعة
عدن للطباعة والنشر ، 2001م ، ص 276 .
- (6) المادتان (111) من قانون الخدمة المدنية اليمني ، (191) من
لائحته التنفيذية .
- (7) حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم 1573
لسنة 2 ق في 1957/4/6م ، مشار إليه عند محسن غالب الحارثي ،
سلطة تأديب الموظف العام في القانون اليمني ، رسالة دكتوراه مقدمة
إلى كلية الحقوق - جامعة القاهرة ، 1997م ، ص 57 .
- (8) يمكن إيجاز هذه الأنواع الثلاثة في الآتي :
- (1) النظام التأديبي الإداري : يتعدّد الاختصاص التأديبي للسلطات
الرئاسية وحدها بحيث يكون للرئيس الإداري الأعلى وحده الحق في
توقيع كافة العقوبات على مرؤوسيه بقطع النظر عن مدى جسامته هذه
العقوبات، ويقوم هذا النظام على تغليب المصلحة العامة للمرفق على
مصلحة الموظف وهو ما يُعرف في الفقه التأديبي بمنطق الفاعلية.
- (2) النظام التأديبي القضائي :
يعهد فيه بقدر ضئيل من الاختصاصات التأديبية للرئيس الإداري على
أن يُترك الجانب الأكبر من هذه الاختصاصات لهيئة قضائية مستقلة
تتولى الفصل في المنازعات التأديبية وفقاً للإجراءات المقررة للمتهم في
النظام القضائي الجنائي، ولا يخفى أن النظام القضائي في التأديب يقوم
على تغليب مصلحة الموظف وهو ما يطلق عليه منطق الضمان.
- (3) النظام شبه القضائي :
يقوم هذا النظام على محاولة التوفيق بين اعتبارات المصلحة العامة
للجهاز الإداري ومرافقه المختلفة وبين متطلبات المصلحة الخاصة،
ومقتضاه أن يشارك الرئيس الأعلى في ممارسة التأديب جهة أخرى
يغلب على تشكيلها الطابع الإداري يطلق عليها مجالس التأديب . أنظر
د. ثروت عبد العال أحمد ، المرجع السابق ، ص 11 وما بعدها.
- (9) يسري نظام المساءلة التأديبية موضوع البحث على الجامعات
الحكومية في اليمن القائمة أو التي تحت التأسيس وهي جامعات :
صنعاء ، عدن ، تعز ، حضرموت ، إب ، ذمار ، الحديدة ، عمران ،

- (16) المادة (4) من نظام وظائف وأجور أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية .
- (17) أنظر المادتين (26،28) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية، والمادتين (5،6) من لائحة الجزاءات والمخالفات المالية والإدارية.
- (18) المادة (85 / ج) من اللائحة التنفيذية للقانون .
- (19) يختلف الوضع في كثير من الجامعات الأخرى كالجامعات المصرية والسعودية والأردنية التي يُمنح رؤساؤها خياراً ثالثاً يتمثل في معاقبة عضو هيئة التدريس ببعض العقوبات الأدبية كاللوم والتنبيه، فالمشرع الأردني مثلاً ذهب مذهباً بعيداً حين منح بعض الإصلاحات التأديبية حتى لرئيس القسم الذي يملك أن يوقع عقوبة التنبيه والإنذار، المادة (42/أ) من نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية رقم(48) لسنة 2003م.
- (20) الغريب هنا أن بعض اللوائح الإدارية الصادرة عن بعض الجامعات تمنح عميد الكلية ومجلسها الحق في اتخاذ بعض العقوبات بحق أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ، مما يعد تجاوزاً لقواعد وإجراءات نظام المساءلة التأديبية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية التي تضمنتها مواد اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات التي لم تُجزأ لأية جهة عدا مجلس التأديب سلطة معاقبتهم ، أنظر المواد (59،58،56،61) من لائحة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في جامعة عدن .
- (21) المادة (82 / أ، ب ، ج ، د) من القانون .
- (22) تكون مساءلة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية أمام مجلس تأديب ثلاثي يشكل من :
- 1- أحد نواب رئيس الجامعة يعينه مجلس الجامعة سنوياً (رئيساً)
 - 2- أستاذ كلية الحقوق أو أحد أساتذة كلية الحقوق في الجامعات التي ليس فيها كلية الحقوق يعينه مجلس الجامعة سنوياً (عضواً)
 - 3- مستشار من مجلس مجلس الدولة ينتدب سنوياً (عضواً)
- المادة (109) من قانون تنظيم الجامعات المصرية ، وفي الأردن يشكل المجلس التأديبي الجامعي من ثلاثة أعضاء ومثلها الإمارات، وفي السعودية من أربعة أعضاء .
- (23) د. أحمد موافي ، نظام مجالس التأديب ، طبيعته - ضماناته ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2000م، ص 111 .
- (24) عدّ القضاء الإداري المصري من الضمانات الجوهرية حيدة الهيئة التي تتولى المحاكمة ومن مقتضياتها في المجال التأديبي أن من يبدي رأيه يتمتع عليه الاشتراك في نظر الدعوى والحكم فيها ضماناً لحيدة القاضي أو عضو مجلس التأديب، أنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر جلسة 1981/2/21م في الطعن رقم 438 لسنة 23 ق س 27 ق ، ص 22 مشار إليه عند د. أحمد موافي، المرجع السابق، ص 107 .
- (25) المادة (94) من اللائحة التنفيذية للقانون .
- (26) المادة (87) من اللائحة التنفيذية للقانون .
- (27) المواد (65 ، 66 ، 72) من لائحة الجزاءات والمخالفات المالية والإدارية .
- (28) المادة (50) من لائحة الجزاءات والمخالفات المالية والإدارية.
- (29) المادتان (95 ، 91) من اللائحة التنفيذية للقانون .
- (30) المادة (86) من اللائحة التنفيذية للقانون .
- (31) د. عمرو فؤاد بركات ، الوقف الاحتياطي ، دراسة مقارنة ، مجلة العلوم الإدارية ، السنة (28) ، العدد (2) ، ديسمبر 1984م ، ص 178 .
- (32) د. فؤاد محمد موسى عبدالكريم ، المسؤولية التأديبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وضماناتها ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1431هـ ، 2010م ، ص 50 .
- (33) د. سليمان الطماوي ، قضاء التأديب ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1979م ، ص 62 .
- (34) المادة (84 / أ) من اللائحة التنفيذية للقانون .
- (35) مما قضى به القضاء اليمني في هذا الشأن الحكم ببطان القرار الإداري التأديبي المتعلق بتوقيع عقوبة وقف الراتب وجاء فيه "...إن المستندات المقدمة من المدعي صريحة وقاطعة في قيام الإدارة المختصة بإبلاغه بالتوقف عن عمله ووقف مستحقاته، إلا إن مثل هذه العقوبات مخالفة لما نص عليه قانون الخدمة المدنية من عقوبات تأديبية وردت على سبيل الحصر ليس من بينها عقوبة وقف الراتب." حكم محكمة غرب صنعاء الابتدائية رقم (2) لسنة 1415هـ ، مشار إليه عند د. حسن مجلي ، أحكام القضاء اليمني في المنازعات الإدارية ، مركز عبادي للدراسات والنشر، صنعاء ، 2003م ، ص 152 .
- (36) المادة (90 / أ) من اللائحة التنفيذية للقانون ، والمادة (111) من قانون الخدمة المدنية .
- (37) انظر حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في القضية رقم 259 لسنة 32 ق ب جلسة 1992/11/7م .
- (38) المادة (90 / أ) من اللائحة التنفيذية للقانون .
- (39) محسن الحارثي ، المرجع السابق ، ص 415 ، 431 .
- (40) المادة (90 / ب) من اللائحة التنفيذية للقانون .
- (41) المادة (93) من اللائحة التنفيذية للقانون .
- (42) د. ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار المطبوعات ، الاسكندرية، 1984م ، ص 326 .
- (43) المادة (228) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية اليمني
- (44) أنظر فتوى الجمعية العمومية لقسامي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة المصري بجلسة 1995/3/22م، ملف رقم 247/2/86، مشار إليها عند د. صبري محمد السنوسي ، المرجع السابق ، ص 194 .
- (45) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في 15 ابريل 1988 م الطعن رقم 2484 س 32 ق مجموعة السنة 33 ، ص 1254 .
- (46) استناداً إلى إصدار قرار تأديبي دون الالتزام بهذه الضمانة المهمة قررت المحكمة الابتدائية لغرب أمانة لعاصمة في حكمها رقم (2)

- لسنة 1415هـ - سبقت الإشارة إليه - إلغاء القرار الصادر بحق الموظف القاضي بإنهاء خدمته واعتباره كأن لم يكن لأنه تمّ بدون تحقيق مسبق.
- (47) المادة (85/ أ ، ب) من اللائحة التنفيذية للقانون .
- (48) محسن الحارثي، المرجع السابق، ص 305.
- (49) د. ثروت عبد العال أحمد، المرجع السابق، ص 61 ، د. صبري محمد السنوسي، المرجع السابق ، ص 70 .
- (50) المادتان (13،105) من قانون تنظيم الجامعات المصرية.
- (51) المادة (201/ أ) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية ، والمادة (33 / أ) من لائحة الجزاءات والمخالفات المالية والإدارية.
- (52) المادة (85) من القانون، يكون حفظ التحقيق حفظاً مؤقتاً لعدم كفاية الأدلة أو حفظاً قطعياً لأسباب منها عدم صحة الوقائع المنسوبة إلى الموظف، عدم ثبوت المخالفة في الوقائع المحالة للتحقيق، لسقوط الدعوى التأديبية، ولا يمنع الأمر الصادر بالحفظ من إعادة التحقيق مجدداً إذا ظهرت دلائل جديدة من شأنها تعزيز وتقوية الدلائل التي وُجد أنها غير كافية أو لزيادة الإيضاح المؤدي إلى الحقيقة بشرط أن يتم ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الحفظ .
- (53) المادة (49) من الدستور ، والمادة (17) من قانون المرافعات اليمني رقم (40) لسنة 2002م .
- (54) د . ماجد الحلو ، المرجع السابق ، ص 330 ، 331 .
- (55) المادة (88) من اللائحة التنفيذية للقانون .
- (56) المادة (85 / ب) من اللائحة التنفيذية للقانون.
- (57) المادة (211) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية، والمادة (43) من لائحة الجزاءات والمخالفات الإدارية والمالية في اليمن.
- (58) د. نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن ، 2007م ، ص 277 .
- (59) المادة (89) من اللائحة التنفيذية للقانون، والحكم نفسه مقرر في النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس في مصر، أنظر المادة (112) من قانون تنظيم الجامعات المصرية، و في الأردن قررته المادة (154/ أ) من نظام الخدمة المدنية.
- (60) د. علي جمعة محارب ، التأديب في الوظيفة العامة ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن ، 2004 م ، ص 358 .
- (61) المادة (46) من القانون .
- (62) المادة (92) من اللائحة التنفيذية للقانون .
- (63) قرار مجلس القضاء الأعلى في اليمن في اجتماعه بتاريخ 11 / 10 / 2010م ، موقع المجلس : www.sjc.gov.ye
- المراجع :**
- 1- د. أحمد المرافي ، نظام مجالس التأديب ، طبيعته - ضماناته ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2000م.
- 2- د. ثروت عبدالعال أحمد ، إجراءات المسألة التأديبية و ضماناتها لأعضاء هيئة التدريس ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1995م.
- 3- د. حسن علي مجلي : أحكام القضاء اليمني في المنازعات الإدارية ، مركز عبادي للدراسات و النشر ، صنعاء ، ط 1 ، 2003م .
- 4- د. خالد عمر باجنيد : القضاء الإداري وخصائصه ، دار جامعة عدن للطباعة والنشر ، 2001م.
- 5- د. سليمان الطماوي ، قضاء التأديب ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1979م .
- 6- د. صبري محمد السنوسي، النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999م.
- 7- د. علي جمعة محارب ، التأديب في الوظيفة العامة ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن، 2004م
- 8- د. عمرو فؤاد بركات ، الوقف الاحتياطي ، دراسة مقارنة ، مجلة العلوم الإدارية ، السنة(28) ، العدد (2) ، ديسمبر 1984م.
- 9- د. فؤاد محمد موسى عبدالكريم ، المسؤولية التأديبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية و ضماناتها ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1431هـ ، 2010م.
- 10- د. ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار المطبوعات ، الاسكندرية، 1984م.
- 11- محسن غالب الحارثي ، سلطة تأديب الموظف العام في القانون اليمني ، رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية الحقوق - جامعة القاهرة ، 1997م.
- 12- د. نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن ، 2007م.
- التشريعات :**
- 1- دستور الجمهورية اليمنية النافذ لسنة 2001م.
- 2- قانون الجامعات اليمنية رقم (17) لسنة 1995م وتعديلاته.
- 3- اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية الحكومية الصادرة بالقرار الجمهوري رقم (32) لسنة 2007م.
- 4- نظام وظائف وأجور أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية الصادر بقرار رئيس الوزراء رقم (238) لسنة 1998م.
- 5- لائحة الجزاءات والمخالفات المالية والإدارية الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (27) لسنة 1998م.
- 6- قانون السلطة القضائية اليمني رقم (1) لسنة 1991م .
- 7- قانون البعثات والمنح الدراسية اليمني رقم (19) لسنة 2003م
- 8- قانون المرافعات والتنفيذ المدني اليمني رقم (40) لسنة 2002م.
- 9- قانون الخدمة المدنية اليمني رقم (19) لسنة 1991م .
- 10- اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالقرار الجمهوري رقم (122) لسنة 1992م.
- 11- نظام الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية رقم (48) لسنة 2003م.
- 12- قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (49) لسنة 1972م المعدل بالقانون رقم (142) لسنة 1994م .

The Castigation questioning for the instructional staff and their assistants of the governmental universities of Yemen

Yasser Ahmed Al-Qahoom

Abstract

In this study we investigated the castigation questioning for the instructional staff and their assistants of the governmental universities of Yemen through displayed the duties of this social issue, and clarify the advantages and disadvantage of this castigation Rule, and show and analysest instructional staff he procedures. Then speaking about the grantees of castigation question for the instructional staff and his assistant that are : the investigation, the defense right, the causing of castigation questioning the decision and finally the resort right in that decision.

The research plan was gone as:

- The first conference : Castigation contravening
- The second conference : The procedures of castigation questioning.
- the third conference : Grantees of castigation question for the instructional staff and their assistants.

The most important findings are :

- Both the member of the instructional staff and his assistant are responsible to do two duties, the first is general duties and the second is specific duties.
- The member of the instructional staff and his assistant have grantees at the castigation questioning.
- The most aberration of the castigation questioning rule for the instructional staff and their assistants is the University rector has not Castigation authorities against them.