

بحث بعنوان

فلسفة

**المركز القانوني للموظف العام المعين تحت الاختبار
وعضو هيئة التدريس المعين في الجامعة
في ضوء أحكام قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦
وقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢**

الدكتور

عبدالناصر محمد أيوب أحمد

المقدمة

تمارس الدولة نشاطها المرفقي من خلال موظفيها ، فهي أداة الدولة لتحقيق أهدافها ، وتحظي الوظيفة العامة بعناية المشرع، والفقهاء في مختلف الدول ، ولم يرد في معظم التشريعات تعريف منظم يحدد المقصود بالموظف العام . ويرجع ذلك إلي اختلاف الوضع القانوني للموظف العام بين دولة وأخرى ، وإلي صفة التجدد المضطرد للقانون الإداري . ويجب توافر ثلاث شروط لتوافر صفة الموظف العام وهي : ١- العمل في خدمة المرفق العام ، ٢- التعيين في إحدى الوظائف المعتمدة في الميزانية ، ٣- ثم تعيينه من سلطه مختصة قانوناً . إن الحرص علي الارتقاء بالوظيفة العامة، يجعل من الضروري العناية باختيار الموظفين ، واشترطت توفر قدرة وكفاية فيمن يعين في الوظائف العامة تحقيقاً للصالح العام ، واشترطت المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بعض الشروط فيمن يعين في الوظيفة العامة .

وكفل المشرع للموظف العام كافة الحقوق ، التي حددها في القوانين واللوائح وفي مقابل ذلك ألزمه بواجبات محددة لا يجوز مخالفتها ، أو الاتفاق علي ما يخالفها باعتبارها من النظام العام.

وبصفة عامة يمثل التأديب ، ضرورة لكل حياة اجتماعية منظمة ، فإنه يستهدف في مجال الوظيفة العامة ، كفالة حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد ، وذلك من خلال تقويم وإصلاح السلوك غير السوي للموظف المنحرف وردعه ومنعه من العودة الي ارتكاب الخطأ مرة أخرى ، من خلال ما يقع عليه من جزاءات تأديبية.

وتجدد الاشارة الي أن عضو هيئة التدريس يعتبر في المقام الأول موظفاً عاماً بالدولة ، ومن ثم فإنه يلزم - بهذه الصفة - بسائر الواجبات ، التي تقع علي عاتق العاملين المدنيين بالدولة ، والتي يشكل الاخلال بها جريمة تأديبية .

ومما لا شك فيه أن المشرع وضع قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لجميع إجراءات

المساءلة التأديبية ، وضماناتها لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة .
وتعتبر الجامعة مركزاً للفكر الانساني في أرفع مستوياته ، ومصدر الاستثمار وتنمية أهم ثروات
المجتمع وأغلالها وهي الثروة البشرية .

أهمية موضوع البحث :

حري بالذكر أن علاقة الموظف بالجهة الإدارية هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ،
التي تصدر في شأنها - هذه الصفة الحكومية للوظيفة العامة، تخص الموظف بمركز قانوني
عام يجوز تغييره وتعديله في أي وقت ، ويخضع لما تفرضه تلك القوانين من أحكام ، دون أن
يترزع بالادعاء بالحق المكتسب الذي يستند إلي قوانين سابقة.

وتركز هذه الدراسة علي تحليل المكانة القانونية ، التي يتمتع بها الموظف (المعين تحت
الاختبار وعضو هيئة التدريس المعين بالجامعة) وذلك طبقاً لقانون الخدمة المدنية رقم ٨١
لسنة ٢٠١٦ ، وقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ والمركز القانوني عبارة عن:
مجموع الحقوق والالتزامات لأي شخصية طبيعية أو معنوية ، وهو يشير إلي وضع الشخص (
طبيعي أو معنوي) أمام القانون ، فلكل فرد أوضاعه في المجتمع لها مركزها القانوني الذي
يميزها عن غيرها ، ومن آثار المركز القانوني للفرد أنه يترتب عليه مجموعة من الحقوق
والواجبات .

إشكالية البحث :

حقيقة الأمر أن المركز القانوني للموظف العام المعين تحت الاختبار وعضو هيئة التدريس
المعين في الجامعة (وذلك طبقاً لقانون الخدمة المدنية ٨١ لسنة ٢٠١٨ وقانون تنظيم
الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢) وضع لكي يعالج مدي التباين والتوافق ، ويكشف عن حجم
التغاير والتأثير بينهما ، في حالة ما إذا ارتكب فعلاً يخل بكرامة الوظيفة ، التي تعرضه
للمساءلة التأديبية والجزائية ، كونه معبر عن إرادة الدولة ومطلع علي أسرارها ، التي منحت له
صفة الموظف العام وصفة عضو هيئة التدريس بالجامعة .
في ضوء ذلك تتمثل إشكالية البحث: في الوقوف علي أهم ركائز الموظف العام وعضو هيئة

التدريس في الجامعة اجتماعياً ومجتمعياً ، وضمانة المركز القانوني لكلاً منهما من قرارات الإدارة غير المشروعة.

منهج البحث:

أما عن الناحية المنهجية : فالتزاماً منا بمنهج البحث العلمي ، ولكي نسلك سبيلنا في البحث علي طريق واضح ومستقيم ، وكما نصل إلي تحليل أمين لنتائج البحث ، من أجل ذلك كله سوف نعتمد في هذه الدراسة علي المنهج التحليلي، حول فلسفة المركز القانوني للموظف العام المعين تحت الاختبار وعضو هيئة التدريس في الجامعة ، ونركز علي الفكرة القانونية ، وفهمها وتحليلها، ونجعلها المنطلق الأساسي للدراسة.

خطة البحث :

وعلي ضوء هذه الافكار العامة ، سيكون البحث فيما يتعلق بفلسفة المركز القانوني للموظف العام (المعين تحت الاختبار) وعضو هيئة التدريس المعين في الجامعة طبقاً لقانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ وقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ في إطار الخطة التالية :

مبحث تمهيدي : ماهية الموظف العام.

المطلب الأول : مفهوم الموظف العام في اللغة والاصطلاح.

المطلب الثاني : مفهوم الموظف العام في القانون.

المبحث الأول : فلسفة المركز القانوني للموظف المعين تحت الاختبار طبقاً لقانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ .

المطلب الأول : الطبيعة القانونية للمعين تحت الاختبار .

المطلب الثاني : السلطة المختصة لإنهاء خدمة المعين تحت الاختبار .

المطلب الثالث : الآثار المترتبة علي إنهاء فترة الاختبار .

المبحث الثاني : فلسفة المركز القانوني لعضو هيئة التدريس المعين طبقاً لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

المطلب الأول : الطبيعة القانونية للمعين عضو هيئة تدريس في الجامعة.
المطلب الثاني : السلطة المختصة في إنهاء خدمة عضو هيئة التدريس في الجامعة.
المطلب الثالث : الآثار المترتبة علي إنهاء خدمة عضو هيئة التدريس في الجامعة.
خاتمة البحث :
النتائج و التوصيات:
ملخص البحث باللغة العربية:
- ملخص البحث باللغة الانجليزية:
أحكام المحاكم وقرارات مجلس التأديب.
محتويات البحث :
" وعلي الله قصد السبيل، إنه نعم المولي ونعم النصير، والله المستعان، والله ولي التوفيق."

مبحث تمهيدي

ماهية الموظف العام

تقسيم : وسوف نقسم هذا المبحث الي مطلبين وذلك علي النحو التالي:

المطلب الاول : مفهوم الموظف العام في اللغة.

المطلب الثاني : مفهوم الموظف العام في القانون.

المطلب الاول

مفهوم الموظف العام في اللغة والاصطلاح

معنى موظف في معجم اللغة العربية المعاصرة:

توظف ، يتوظف ، توظفاً ، فهو متوظف . توظف فلان : مطاوع وظف : تولى وظيفة ، أو

عين في وظيفة عامة إدارية حكومية أو وظيفة خاصة " توظف في الحكومة - توظف في

إحدى الشركات السياحية الخاصة " .

توظيف (مفرد) : مصدر وظف . توظيف المال : تشيير المال وتنميته " توظيف المال في

المشاريع الاقتصادية - ظهرت شركات توظيف الأموال عقب الانفتاح الاقتصادي.

الموظف في اللغة : مشتق من وظف توظيفاً وظيفاً وموظفاً ، والتوظيف : تعيين الوظيفة ، وهي ما يقدر الإنسان من عمل ، أو رزق أو طعام .

والجمع وظائف . وتأتي بمعنى العهد والشرط ، وبمعني المنصب والخدمة المعينة.

معني الموظف في اصلاح الفقهاء : من يتعاطى أمراً يتعلق بالمسلمين في أعمال الدولة (١).

والموظف : اسم لكل عمل من أعمال الدولة في الحكم ، أو الأمن ، أو المال سواء قدر العمل بزمان كشهر ، أم عمل كصدقة ، أو مطلقاً كحماية مكة (٢)

قال بن تيمية : " ومثل صاحب الديوان " الذي وظيفته ان يكتب المستخرج والمصرف ، والنقيب والعريف : الذي وظيفته إخبار زي الأمر بالأحوال (٣).

ويمكن التعريف بالموظف : من يختص عمله بغيره من دولة ، أو شركة أو مؤسسة ، أو فرد ، في محل تجاري ، أو مزرعة ، أو مصنع ، أو ورشة ونحوها (٤).

المطلب الثاني

مفهوم الموظف العام في القانون

مفهوم الموظف العام :

تمارس الدولة نشاطها من خلال موظفيها فهم أداة الدولة لتحقيق أهدافها ، وتحظى الوظيفة العامة بعناية المشرع والفقهاء في مختلف الدولة ، ويتحدد دور الموظف العام ضيقاً واتساعاً حسب الفلسفة الاقتصادية حسب كل دولة ، فاتساع نشاط الدولة وعدم اقتصار دورها علي حماية الأمن الداخلي والخارجي ، وحل المنازعات بين الأفراد وقيامها ببعض الأشغال العامة وازدياد تدخلها في مجالات اقتصادية واجتماعية شتي ، قاد بالضرورة إلي ازدياد عدد الموظفين واهتمام الدولة بتنظيم الجهاز الاداري . والوقوف علي ما هية الفساد الاداري ، يستدعي تعريف وتحديد المقصود بالموظف العام وبيان طبيعة العلاقة التي تربطه بالإدارة .

(١) الماوردي : الأحكام السلطانية ، ص ٣٤٩-٣٥١

(٢) إدارة الموارد البشرية : المنهج الحديث في إدارة الأفراد ، ص ٣٧ وما بعدها

(٣) الحسبة : ص ١٤

(٤) الماوردي : الأحكام السلطانية ، ص ، ٣٤٩ ، ٣٥١

إن الموظف العام هو : الذي يدير المرافق العامة ، وينفذ الخطط والسياسات ، والقرارات في ظل الأنظمة القانونية ، أما في ظل الفساد الإداري والمالي فيصبح هو المالك للسلطة وليس الأمين عليها^(١).

الجدير بالذكر : أنه لم يرد في معظم التشريعات تعريف منظم يحدد المقصود بالموظف العام ، ويرجع ذلك إلي اختلاف الوضع القانوني للموظف العام بين دولة وأخرى وإلي صفة التجدد المضطرد للقانون الإداري .

واكتفت أغلب التشريعات الصادرة في ميدان الوظيفة العامة بتحديد معني الموظف العام في مجال تطبيقها^(٢).

فقد نصت المادة الاولي من نظام الموظفين الفرنسي علي أن : " هذا النظام يطبق علي الموظفين الذين يعينون في الإدارات المركزية للدولة والمصالح التابعة ، والمؤسسات العامة للدولة ، ولا يطبق علي القضاة والعسكريين والعاملين في الإدارات والمصالح والمؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري " .

ويبدو أن المشرع قد ترك تعريف الموظف العام للفقهاء والقضاء ، ويختلف هذا التعريف في مجال القانون الإداري عنه في المجالات الأخرى ، كالقانون المدني والقانون الجنائي والاقتصاد السياسي ، فان معناه في هذه المجالات قد يكون أوسع أو ضيق من معناه في القانون الإداري^(٣).

وقد اكتفي الشرع المصري شأنه شأن الشرع الفرنسي ، بتحديد الموظفين اللذين يخضعون للأحكام الواردة في القوانين واللوائح الصادرة في شأن الموظفين العموميين .

(١) د. عبدالقادر عبدالحفيظ الشبخلي : التدابير القانونية لمكافحة الفساد ، المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد، ص٢.

(٢) د عبدالحميد كمال حشيش : دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ١٩٧٧ ، ص ١٦٥ .

(٣) د. محمد جودت الملط : المسؤولية التأديبية للموظف العام ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة القاهرة ، ١٩٦٧ ، ص ٧ .

قضي القانون الحالي (قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦) اشترط في المادة (١٤) منه فمن يعين في احدي الوظائف بعض الشروط فيمن يعين في الوظيفة العامة ، دون ان يوضح ما هو مفهوم الموظف العام تحديداً دقيقاً ، وإنما اشترط بعض الشروط يجب أن تتوافق فيمن يرشح للوظيفة العامة^(١) .

بينما ذهب غالبية الفقهاء إلي تعريف الموظف العام بأنه :

كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة أحد المرافق العامة يتولى إدارتها ، الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الإقليمية أو المرفقية ، وذلك يتولى منصباً دائماً يدخل في نطاق التنظيم الإداري للمرفق^(٢) .

ويبدو من ذلك أن الفقه والقضاء المصري يشترطان أن يتوافر عنصرين في المرفق العام هما:

١- أن تدير الدولة أو أحد أشخاص القانون العام هذا المرفق إدارة مباشرة :

وبذلك لا يعد الموظفين في المرافق ، التي تدار بطريقة الالتزام موظفين عموميين وكذلك العاملون في الشركات والمنشآت ، التي لا تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة ولو تم إنشائها بقصد إشباع حاجات عامة.

٢- أن تكون تولية الوظيفة العامة بواسطة السلطة المختصة : الشرط الأخير اللازم لاكتساب صفة الموظف العام هو أن يتم تعيينه بقرار من السلطة صاحبة الاختصاص بالتعيين .

فلا يعد موظفاً عاماً من يستولي علي الوظيفة دون قرار بالتعيين كالموظف الفعلي ، كما أن

(٢) قانون الخدمة المدنية : المادة (١٤).

(٣) د . محمد أنس قاسم جعفر : الوسيط في القانون العام ، الناشر (بدون) القاهرة ، ١٩٨٥ ، ص ٣٠٩ وما بعدها.

مجرد تسليم العمل ، أو تقاضي المرتب ، لا يكفي لاعتبار المرشح معيناً في الوظيفة ، إذا لم يصدر قرار التعيين ممن يملكه قانوناً^(١).

المبحث الأول

فلسفة المركز القانوني للموظف العام طبقاً لقانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦

بادئ ذي بدء - نوضح أن الموظف العام في علاقته بالدولة في مركز تنظيمي يستمد حقوقه وواجباته مباشرة من نصوص القانون واللوائح المنظمة للوظيفة العامة ، وذلك لتنظيم سير العمل في المرفق العام ، وتطويره ، وأداء واجبات الوظيفة بأحسن صورة ، لذلك استلزم الوضع وجود نظام عام للوظيفة .

ولكي يتضح لنا ذلك سوف نقوم هذا المبحث الي ثلاثة مطالب وذلك علي النحو التالي:

المطلب الأول : الطبيعة القانونية للمعين تحت الاختبار.

المطلب الثاني : السلطة المختصة لإنهاء خدمة المعين تحت الاختبار.

المطلب الثالث : الآثار المترتبة علي إنهاء فترة الاختبار.

(٤) د. حمزه حسن شيخو : الفساد الإداري في الوظيفة العامة ، الناشر (بدون) ، طبعة (بدون) ، ص

المطلب الأول

الطبيعة القانونية للمعين تحت الاختبار

يعد الموظف أداة الإدارة في ممارسة نشاطها ، فالدولة لا تتصرف إلا من خلال موظفيها ، ومن هنا يتبين ، أنه بالتحاق الموظف بالعمل المعين فيه وقيامه بواجباته الوظيفية الملقاة علي عاتقه ، اقتضي قيام علاقة قانونية بينه وبين الإدارة التابع لها ، وهذه العلاقة هي التي تحدد حقوق وواجبات كلاً منها .

الجدير بالذكر أنه بعد صدور قرار تعيين الموظف ، وقبل تشييته يوضع الموظف فترة تحت الاختبار ، وذلك بنص القانون ، فقد اشترط قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ في المادة (١٥) كالتالي :

المادة (١٥) من قانون الخمة المدنية :

يوضع المعين لأول مرة تحت الاختبار لمد ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل ، تتقرر خلالها مدي صلاحيته للعمل ، فإذا ثبت عدم صلاحيته أنهيت خدمته وتحدد اللائحة التنفيذية أحوال وإجراءات عدم الصلاحية .

ولا يجوز نقل أو ندب أو إعاره المعين خلال فترة الاختبار ، ولا تسري أحكام هذه المادة علي شاغلي الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية.

تأسيساً علي ذلك يكون الموظف تحت الاختبار بنص القانون وليس بإدارته أو إدارة الإدارة، ومن ثم يمكن القول أن فترة الاختبار منصوص عليها بقوة القانون فلا اجتهاد في ما ورد في النص ، فلا تملك الإدارة إعفاء المعين من شرط الاختبار ، كما لا يملك هو نفسه التهرب من الشرط ذاته ، ولا يجوز التنازل عنه . (١) لذلك نلاحظ أن الموظف المعين تحت الاختبار في علاقته بالإدارة في مركز تنظيمي يحدد حقوقه وواجباته مباشرة من نصوص القانون واللوائح المنظمة للوظيفة العامة (٢).

(١) د. السيد عيد نابل : قانون العمل الجديد ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٤ ، ص ١٣٦ .

(٢) د. طعيمة الجرف : القانون الإداري ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٨ ، ص ٦٨٤ .

حقيقة الأمر أن مركز الموظف المعين تحت الاختبار : مركز قلق وهي في الواقع من السمات الجوهرية للمركز القانوني لذلك الموظف ، علي اعتبار أن الوضع القانوني للموظف تحت الاختبار لا ينفذ بصدور قرار من جهة الإدارة يحدد الصلاحية في الوظيفة من عدمها . وقد اختلف الفقه والقضاء حول تكييف العلاقة القانونية التي تربط الموظف المعين تحت الاختبار بالدولة ، وسوف نوضح ذلك من خلال عرض النظريات التي قيلت في هذا الصدد كالتالي :

أولاً : النظرية التعاقدية المدنية :

ذهبت طائفة من الفقه الإداري بادئ الرأي إلي تكييف العلاقة القانونية ، التي تربط الموظف بالإدارة علي أنها : رابطة تعاقدية من روابط القانون الخاص ، إذ يرتبط الموظف بالإدارة بعقد من عقود القانون الخاص ، ويختلف هذا العقد باختلاف نوع العمل المطلوب إنجازه ، فيعد هذا العقد المدني عقد إجارة خدمات إذا عهد للموظف القيام بأعمال مادية ، وعقد وكالة إذا عهد للموظف القيام بمهمة تصرفات قانونية .

وقد تعرضت هذه النظرية لمهام النقد القانونية من الناحيتين الشكلية والموضوعية .

من الناحية الشكلية : تتركز فكرة العقد في القانون المدني علي تحديد الحقوق والالتزامات المتبادلة لطرفي العقد في ويتلاقى الايجاب والقبول ينشأ العقد ويؤسس الاتفاق باعتباره ثمرة التفاوض بين الطرفين ، فلا وجود لمثل هذه العملية عند تعيين الموظف العام فالحقوق والالتزامات المتبادلة لطرفي العلاقة القانونية محدد بموجب القوانين والأنظمة ، والمشرع صاحب القول الفصل في تحديد الحقوق والالتزامات وتقيدها دون الحاجة للحصول علي موافقة طرفي العقد (١).

من الناحية الموضوعية : فإن الرضا في القانون الخاص يعد الركيزة الأساسية للعملية التعاقدية ، حيث ينبغي توافر الرضا والتقاء الايجاب والقبول لإبرام العقد فهو شريعة المتعاقدين، ولا يجوز تعديله أو نسخه بإرادة منفردة خلافاً لما استقر عليه الامر في القانون العام (٢).

(١) انظر : Dugut: Trante . De Droit. Constition Nel paris , 1968 Tomes, p, 116

(٢) انظر : A. palntey. Traite, partique de fonction publiue 1973, l.g, dj. Tom no.17.

إن الإخذ بما سبق يتعارض مع القواعد والمبادئ، التي تحكم سير المرافق العامة ، إذ أن الأسس ، التي يقوم عليها النظام القانوني للمرافق العامة تتمثل في :
 ضرورة سير المرافق العامة بانتظام واضطراد ، قابلية المرافق العامة للتعديل والتغيير والتبديل .
 ولقد اشار الفقيه الفرنسي " هوربو " : إلي أنه يعد قبول الموظف للوظيفة المعين فيها إقرارا واعترافا منه للالتحاق في سلك الوظيفة العامة وليس قبولاً منه لإيجاب الإدارة علي الوجه المعروف في التعاقد المدني .^(١) وينشئ العقد المبرم اثاراً قانونية وفق منطق الفكرة التعاقدية في مواجهة طرفيه ؛ بينما لا نجد اثاراً لهذا القول في قرار التعيين في الوظيفة العامة .

ثانيا : النظرية التعاقدية الإدارية :

إزاء الانتقادات السابقة ، التي تعرضت لها النظرية التعاقدية المدنية حاول أنصارها التخفيف من أثار هذا الغلو من النقد ، فاتجهوا إلي القول: بأن العلاقة العقدية نوع من عقود القانون العام.

وإذا كان بالإمكان القول : بأن تكييف عقد الوظيفة العامة عقد من عقود القانون العام ، فهذا يعني أنه يسمح بتعديل العقد بإرادة منفردة، دون اشتراط قبول المتعاقد مع الإدارة . وعندئذ يصبح من المعقول قبول هذا التكييف ، إلا أن هذا المفهوم لم يدم طويلا ، وقد هجره الفقه والقضاء ، واتجه إلي تبني النظرية التنظيمية ، التي تربط الموظف بالدولة باعتبار أن الحقوق والالتزامات لكل من طرفي العقد محددة سلفا بالقوانين والأنظمة ، فلا يجوز الاتفاق علي خلافها .

ثالثاً : النظرية التنظيمية:

إن قصور النظرية التعاقدية عن تلبية النتائج القانونية المترتبة علي مركز الموظف القانوني ، جعل كلا من الفقه والقضاء يتجه صوب النظرية التنظيمية ، التي وجد فيها نظرية صالحة تعالج النقص الذي اعترى النظرية السابقة وفحوى هذه النظرية : أن الموظف يرتبط مع الإدارة

(١) انظر : M .Houriom precisde. Droit Admenistratif 1962.p 610

بعلاقة قانونية تخضع لأحكام الوظيفة العامة وتشريعاتها بما تنشئ من حقوق وما تفرضه من التزامات .

المطلب الثاني

السلطة المختصة لإنهاء خدمة الموظف تحت الاختبار

إن الجهة المختصة باتخاذ قرار إنهاء خدمات الموظف في أثناء مدة الاختبار ، هي الجهة المختصة بتقدير صلاحيته ، وأن الجهة ، التي تملك تقدير صلاحية الموظف تحت الاختبار لشغل وظيفة بشكل دائم هي السلطة المختصة ، التي تملك التعيين ، فهذه السلطة وحدها حق تقدير صلاحيته للوظيفة أو عدم صلاحيته لها .

وأعطي المشرع المصري حق تقرير صلاحية الموظف تحت الاختبار للإدارة التابع لها ، التي يجب أن تقر بأنها الجهة، التي تملك تعيين الموظف ، لأن من يملك التعيين هو الذي يملك إنهاء الخدمة .

وتأسيسا علي ذلك فقد تم وضع الباب الثالث لتقويم الأداء في قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ واشتمل علي المواد من (٢٥ ، ٢٦ ، ٢٧ ، ٢٨) .

و مضمون نص المادة (٢٥) من قانون الخدمة المدنية أنه : تضع السلطة المختصة نظاما يكفل تقويم أداء الموظف بالوحدة بما يتفق وطبيعة نشاطها وأهدافها ونوعية وظائفها . ويكون تقويم أداء الموظف عن سنة مالية علي مرتين علي الأقل قبل وضع التقرير النهائي، ويقتصر تقويم الأداء علي القائمين بالعمل فعلاً بالوحدة مدة ستة أشهر علي الأقل (فترة الاختبار) . ويكون الأداء العادي هو الأساس المعول عليه في تقويم أداء الموظفين بما يحقق أهداف الوحدة ونشاطها ونوعية الوظائف بها (.....)

والجدير بالذكر أن تملك الإدارة سلطة تقديرية واسعة في تقدير كفاءة الموظف تحت الاختبار ، ومدي صلاحيته للاستمرار في الوظيفة ، التي يشغلها ، حيث أن الإدارة هي التي تتولي مهمة تسيير المرافق العامة بانتظام واطراد، وهي المسئولة عن قيام الموظفين بأداء واجباتهم علي أكمل وجه وبما يحقق المصلحة العامة ، فإن لها الحرية في اختيار ما تراه مناسباً منهم لهذا الغرض، وإبعاد ما تراه غير صالح منهم لذلك.

وقد درج القضاء الإداري علي منح الجهات الادارية ذات العلاقة سلطات واسعة في تقدير مدي صلاحية الموظف تحت الاختبار لشغل الوظيفة بشكل دائم.

ومن المسلم به أن الإدارة تمارس اختصاصاً تقديرياً فيما يخص الموظف خلال فترة الاختبار بحيث يكون لها أن تقرر إنهاء خدمته إذا ثبت لها عدم صلاحيته لشغل المنصب (١) وإنهاء خدمة الموظف في هذه الحالة هو قرار متخذ لمصلحة العمل ، تلك المصلحة، التي لا يجوز للموظف تحت الاختبار أو التمرين أو التجربة الاحتجاج إزاءها بأي حق في إتمام التجربة (٢).

والحكمة من منح الإدارة هذه السلطة الواسعة في تقرير صلاحية الموظف تحت الاختبار هي لتمكين الإدارة كونها مسئولة عن ضمان سير المرافق العامة بانتظام وإطراد وتقديم الخدمة للجمهور علي أفضل وجه ، في اختيار من تري فيه القدرة علي مساعدتها في أداء هذه المهمة ، وإبعاد من تراه غير أهل لذلك ، لا سيما في ظل إقبال الأفراد المتزايد علي شغل الوظائف الحكومية وفيهم من هو أهل لذلك أو غير أهل .

وقضت محكمة القضاء الإداري بقولها : "إن المسؤولية الملقاة علي عاتق الحكومة من إدارة الشؤون العامة ورعاية مصالح الدولة، يقضي بأن يكون لها وحدها الحق في اختيار الموظفين ممن تري فيهم الصلاحية لمعاونتها علي أداء مهمتها في الحدود المرسومة قانوناً . "

كما تقضي تبعاً لذلك : أن يكون لها حق مراقبتهم ، وفصل من تراه منهم غير صالح للعمل مراعاة للمصالح العام وبدون محاكمة تأديبية ، إلا أن حقها في ذلك ليس مطلقاً ، وإنما تستعمله في حدود المصلحة العامة ، فإن تعدت هذه الحدود وأصدرت قرار الفصل عن هوي كان عملها غير مشروع (٣).

(١) د. سلمان محمد الطماوى : القضاء الإداري ، الكتاب الثالث ، قضاء التأديب ، دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ، ١٩٨٧ ، ص ٢٦١ .

(٢) انظر : C. E . U Janvier 1930, MARIANI , Rec , P u CE . 25

(٣) طعن قضاء إداري رقم ٢١ لسنة ٤ ق جلسة ١٩٥٠/٦/١٥ س ٤ ، ص ٩٤٠ .

وقضت المحكمة الإدارية العليا بقولها : " من وضع الموظف تحت الاختبار أو التجربة ، ومنح الإدارة سلطة تقدير صلاحيته للعمل بقولها " نجد أن المشرع قد أعطي للحكومة حق مراقبة الموظف الذي يعين لأول مرة تحت التجربة لمدة سنتين ، وذلك لغاية التعرف علي حسن أدائه لواجباته ، وسرعة تكيفه بالنسبة لمتطلبات الوظيفة ، التي عين فيها ، واكتشاف صلاحيته للاستمرار في الخدمة ، أو الاستغناء عن خدمته" (١).

المطلب الثالث

الأثار المترتبة علي إنهاء فترة الاختبار

يتعين علي السلطة الادارية المختصة اتخاذ قرار تثبيت الموظف ، أو عدم تثبيته بعد انقضاء مدة الاختبار ، ولا يعد الموظف مفصول بحكم القانون إذا لم يصدر قرار تثبيته في الخدمة من المرجع المختص بالتعيين ، وإذا كانت فترة الاختبار سته أشهر تبدأ من تاريخ مباشرة الموظف المعين للعمل في الوظيفة ، فتملك السلطة الإدارية المختصة إنهاء خدمة الموظف أثناء فترة الاختبار ، وعلي ذلك يعد مرور فترة الاختبار دون صدور قرار بإنهاء الخدمة أثناء تلك الفترة ، اعتبر الموظف مثبتاً حكماً دون الحاجة لصدور قرار تثبيته (٢) .

حقيقة الأمر أن يوضع المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة سته أشهر من تاريخ تسلمه العمل ، تتقرر خلالها مدي صلاحيته للعمل ، فإذا ثبت عدم صلاحيته انهيت خدمته ، وتحدد اللائحة التنفيذية أحوال وإجراءات عدم الصلاحية .(م ١٥) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ .

وتأسيساً علي ذلك تتفتح الرابطة الوظيفية بقرار التعيين . وهو قرار شرطي يسحب علي الموظف مركزاً قانونياً ، يخضع فيه لما تقرره القوانين واللوائح الخاصة بالوظيفة من قواعد وأحكام ، وتتعدد جوانب المركز بتعدد العناصر الداخلة فيه .

(١) حكم محكمة إدارية عليا بتاريخ ١٩٨٣/٣/٦ - مجلة ثقافية- نقابة المحامين المصرية ، ١٩٨٣ ، ص ١٣٥٦ .

(٢) د. يوسف الياس : المرجع العملي في شرح قانون الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني ، الطبعة الاولى ، ١٩٨٤ ، ص ٧٢ .

الجدير بالذكر أن يصدر قرار التعيين من جانب الإدارة وحدها مرتباً كافة آثاره ، وأن رضا الموظف ليس ركن من أركان القرار ، إذ القرار يصدر صحيحاً وناظراً دون تعلق علي رضاه ، وإنما هذا الرضاء شرط لازم لتنفيذ القرار .

وإذا كان قيام الموظف باستلام عمله إثر تعيينه ، واقعة مادية ، إلا أنها لا تتجرد من القيمة القانونية . إذ هي شكل يعبر به الموظف عن إرادته في قبول الوظيفة ، وبها يتحقق الشرط المعلق عليه تنفيذ قرار التعيين ، ثم هي بداية الخدمة الحقيقية بما يترتب عليها من آثار . (١) مما لا شك فيه أنه بانتهاء مدة الاختبار - ودون صدور قرار تثبيت الموظف أو إنهاء خدمته - يعد قراراً ضمناً بتثبيت الموظف تحت الاختبار (٢) أي لا تستطيع الإدارة إنهاء خدمات الموظف بعد انتهاء المدة ، لأنه يعد مثبتاً بحكم القانون ما لم تعبر الإدارة صراحة عن رغبتها بإنهاء خدماته.

ويتجه قسم من الفقه إلي القول : أنه ليس للإدارة الاستغناء عن الموظف أثناء فترة الاختبار ؛ بل الانتظار إلي حين انتهاء مدة الاختبار لتمكين الموظف من 'ثبات كفاءته' (٣). إن الصلاحية للوظيفة هي شرط للبقاء فيها . وهي لا تثبت إلا بالممارسة الفعلية لأعبائها. ومهما أحسن اختبار الموظف عند التعيين ، فلن يكون ذلك قرينه قاطعة علي صلاحيته للوظيفة. إذ تتشكل الصلاحية من عدة عناصر ، إن تكشف بعضها عند التعيين ، فلا تتكشف الأخرى إلا بالمباشرة الفعلية لأعمال الوظيفة .

ولهذا تتجه التشريعات إلي وضع الموظف عند بدأ التعيين ، في مركز معلق لفترة محدودة تكون بمثابة فترة اختبار تري فيها مدي صلاحيته للنعوض بالوظيفة . فان أثبت صلاحيته ، استقر مركزه الوظيفي ، وإن ثبت العكس أمكن الاستغناء عنه في هذه الفترة ، بإجراءات أقل

(١) رجب عبد الحكم سليم : مستشار ثانياً رئيس المحكمة الدستورية العليا ، الوظيفة العامة في قانون الخدمة المدنية ، ص ٦٠ وما بعدها .

(٢) د . ماهر صالح علاوي الجبوري : سكوت الإدارة العامة في القانون العراقي ، مجلة العلوم القانونية ، العدد الثاني ، ١٩٩٤ ، ص ١٩٩ .

(٣) د . يوسف الياس : المرجع العملي في شرح قانون الخدمة المدنية ، مرجع سابق ، ص ٧٠ ، ص ٤٢٥ .

تعقيدا ، وبقرار من سلطة أدني من السلطة ، التي تملك إنهاء خدمة الموظفين الذين اجتازوا فترة الاختبار .

وتحقيقا لهذا الاتجاه ، قضت المادة (١٥) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ :
بأن يوضع المعينون لأول مرة ، تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمهم العمل ،
وتتقرر صلاحيتهم خلال مدة الاختبار .
وقت تقدير صلاحية الموظف :

إن صلاحية الموظف تخصص بالزمان وبنوع العمل المسند اليه . والمرجع في تقديرها هو إلي الوقت الذي يتم فيه وزنها والحكم عليه .

وترتبا علي ذلك يكون للإدارة تقرير عدم صلاحية الموظف في أي وقت خلال فترة الاختبار ، وإعمال ما خولها القانون في هذه الحالة من سلطات دون أن يكون للموظف أدني حق في الاحتجاج قبلها بضرورة منحه فترة الاختبار كاملة قبل الحكم علي مدي صلاحيته .

فمدد الستة أشهر هي إذن حد أقصى لفترة الاختبار ، يجوز أن تنتهي قبلها ، ولكن لا تتجاوزها ، ومما يدل علي ذلك تخويل المشرع بنص المادة (١٥) من قانون الخدمة المدنية الجهة الادارية السلطة في تقرير صلاحية العمل لشغل الوظيفة خلال ستة أشهر (١) .

إن تقرير صلاحية الموظف والحكم علي كفاءته هو من إطلاقات الإدارة ، تجريه بحرية كاملة دون معقب عليها . ولم يقيد المشرع سلطتها هذه باتباع شكل من الأشكال . فهي غير ملزمة بإفراغ تقريرها في تقارير معينة ، أو إسناده إلي أسس معينة ، أو إجرائه وفق مراتب معينة . ولهذا فإنه يكفي أن تفصح الإدارة عن رأيها في مدي صلاحية الموظف دون الخضوع في ذلك لأية إجراءات مقررة (٢) .

(١) مستشار رجب عبد الحكم سليم : الوظيفة العامة في قانون الخدمة المدنية ، مرجع سابق ، ص ٦١ وما بعدها .

(٢) طعن رقم ١٠٢٥ لسنة ٨ ق ، جلسة ١٩٦٣/١/٥ .

- طعن رقم ١١١٩ لسنة ١٠ ق جلسة ١٩٦٧/١٢/٢٤ .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا : أن المراد في تقرير صلاحية الموظف المعين تحت الاختبار ، هو للسلطة التي تملك التعيين . فلها وحدها حق تقرير صلاحيته للوظيفة من عدمه ، وذلك بالاستناد علي أية عناصر لتستمد منها قرارها . وهي تستقل بهذا التقدير ، بلا معقب عليها ، ما دام قرارها يجئ خالياً من إساءة استعمال السلطة (١).

مما سبق يتضح : أن قرار الإستغناء عن الموظف ، يجب أن يصدر بانتهاء فترة الاختبار وبالبلغة ستة أشهر ، وذلك لكي يفتح المجال للموظف لإثبات قدرته حتي نهاية مدة الاختبار ، وذلك لأن السماح للإدارة بالاستغناء عن الموظف وفصله خلال مدة الاختبار ، قد يدفعها إلي أن تتعسف في استعمال الحق المقرر لها ، ولكن إذا ثبت للإدارة مدة صلاحية الموظف المهنية أو الأخلاقية ، أو عدم التزامه بتعليمات العمل ، أو أي عنصر آخر تستقل بتقديره فيكون لها الاستغناء بما تملك من سلطة تقدير (٢).

خلاصة القول : إن انتهاء خدمة الموظف لعدم صلاحيته أثناء فترة الاختبار ، لا يعتبر من قبيل الفصل التأديبي . وذلك أن بقاءه في الوظيفة منوط بقضائه فترة الاختبار علي ما يران . إن موقفه في هذه الفتة ، هو موقف وظيفي معلق ، فلا يستقر وضعه في الوظيفة إلا بعد قضاء فترة التعليق ، وحسم موقفه بقرار من الإدارة من حيث صلاحيته للبقاء في وظيفته أو عدمها . فإن تقرر عدم صلاحيته وانتهت خدمته ، كان ذلك يتجه بخلف شرط من الشروط المعلق عليها تعيينه وهو الصلاحية (٣).

(١) طعن رقم ١١١٢ لسنة ١١ ق جلسة ١٩٦٧/٤/٢٣ .

(٢) د. سناء عيد طارش : المركز القانوني للموظف والعامل أثناء فترة التجربة ، دراسة مقارنة مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية ، العدد الثاني المجلد الرابع ، كانون الأول ، ٢٠١١ ، ص ٣٢٨ .

(٣) مستشار رجب عبد الحكم سليم : الوظيفة العامة في قانون الخدمة المدنية، مرجع سابق ، ص ٦٤ .

المبحث الثاني

فلسفة المركز القانوني لعضو هيئة التدريس المعين

طبقاً لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢

بادئ ذي بدء - يعتبر من أهم مسؤوليات أعضاء هيئة التدريس المعينون في الجامعة ، والذين يتولون مسؤوليات تدريسية أن يكونوا علي المستوى المناسب والفعال بما يتناسب ودرجاتهم العلمية وخبراتهم ، وأن يسهموا في الفعالية الشاملة للبرامج الدراسية ، التي ينفذونها .

يتوقع من جميع أعضاء هيئة التدريس أن يعملوا علي توفير مناخ تعليمي سهل ويعزز تعليم الطلبة ، وكذلك وضع مخططات المناهج الدراسية، وتصميم الدروس بعناية فائقة ، وتنسيق عمليات التدريس، والتقييم مع الآخرين ، حتي يشعر الطلبة بتكامل البرنامج الدراسي .

ويجب أن تكون ممارسة أصول فن التدريس داخل الصفوف الدراسية مرآة تعكس فيها أفضل الممارسات المهنية واستخدامات التقنيات الملائمة لتعزيز عملية التعليم والتعلم .

ومما لا شك فيه أن جميع أعضاء هيئة التدريس علي مختلف درجاتهم (درجة أستاذ مساعد أو أستاذ مشارك أو أستاذ) أن يقوموا بإعداد برنامج للتميز الأكاديمي بصورة مستمرة بما يتناسب مع وظائفهم ومجالات تخصصهم . ويتوقع من جميع أعضاء هيئة التدريس ،أيضا : الإسهام في تحقيق رسالة الجامعة فيما يتعلق بتقديم خدمات بما يتناسب مع درجاتهم العلمية وخبراتهم وتخصصاتهم ، وتشمل خدمات داخلية: عن طريق القيام بإرشاد الطلبة وتوجيههم ، أما الخدمات الخارجية: عن طريق تسخير معارفه ومهاراته لخدمة مختلف الجهات ، التي تتعامل مع الجامعة ، بالإضافة إلي مختلف الأنشطة الأخرى المتعلقة بإدارة أعمال الجامعة .(١)

ولكي يتضح لنا ذلك سوف نقسم هذا المبحث لثلاثة مطالب وذلك علي النحو التالي :

المطلب الأول : الطبيعة القانونية للمعين عضو هيئة تدريس في الجامعة.

المطلب الثاني : السلطة المختصة في إنهاء خدمة عضو هيئة التدريس في الجامعة.

المطلب الثالث : الآثار المترتبة علي إنتهاء خدمة عضو هيئة التدريس في الجامعة.

(١) انظر : [https:// cu . edu.eg](https://cu.edu.eg) , subsection ..pag -

المطلب الأول**الطبيعة القانونية للمعين عضو هيئة تدريس في الجامعة**

من هو عضو هيئة التدريس ؟

عضو هيئة التدريس هو : الفرد المؤهل كفاية وعطاء للقيام بواجباته ومسؤولياته نحو المعرفة، حفظاً، وتنمية، وتطويراً، ومتابعة، وتطبيقاً .

التدريس : تأهيلاً لإعداد الكوادر البشرية إعداداً متميزاً.

البحث : مساهمة في رفع المستوى العلمي في تخصصه ومحيطه (١).

الجدير بالذكر أن المادة (٦٤) من قانون تنظيم الجامعات (القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢) نص علي أن أعضاء هيئة التدريس للجامعة هم :

(أ) الأساتذة.

(ب) الأساتذة المساعدون.

(ج) المدرسون.

ونصت المادة (٦٥) من قانون تنظيم الجامعات فيمن يعين رئيس الجامعة علي هيئة

التدريس بناءً علي طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأي مجلس الكلية أو المعهد ومجلس القسم المختص ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة .

ونصت المادة (٦٦) من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ علي أن يشترط فيمن يعين عضواً في هيئة التدريس مما يأتي :

(١) أن يكون حاصلًا علي درجة الدكتوراه من إحدى الجامعات المصرية في مادة تؤهله لشغل الوظيفة . أو أن يكون حاصلًا من جامعة أخرى ، أو هيئة عملية، أو معهد علمي معترف به في مصر ، أو في الخارج علي درجة يعتبرها المجلس الأعلى للجامعات معادلة لذلك مع مراعاة أحكام القوانين واللوائح المعمول بها .

(٢) أن يكون محمود السيرة حسن السمعة

- الاخلال بالواجبات العامة للموظف العام:

(١) انظر : <https://M.Mu.edu.sa>, default-files-

حقيقة الأمر أن واقع عضو هيئة التدريس يعتبر في المقام الأول : موظفا عاما بالدولة ، ومن ثم فإنه يلتزم بهذه الصفة - بسائر الواجبات التي تقع علي عائق العاملين المدنيين بالدولة ، والتي يشكل الإخلال بها جريمة تأديبية .

ويجري الفقه علي تقسيم الواجبات الوظيفية إلي طائفتين أساسيتين :

الأولي : وتشمل مجموعة من الواجبات ، التي تتصل إتصالا مباشرة بالوظيفة العامة ، ويشكل الإخلال بها جرائم تأديبية، ترتكب داخل نطاق الوظيفة العامة سواء أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها.

أما الثانية : فتشمل مجموعة أخرى من الواجبات ، التي لا تتصل إتصالا مباشرة بالوظيفة ، وإنما تفرض علي الموظف خارج نطاق عمله ، مما يتعين عليه أن يسلك خارج نطاق الوظيفة العامة مسلكا حسنا (١).

ومع ذلك يلاحظ أن الإخلال بالواجبات العامة للموظف العام وإن كان يشكل بصفة عامة مخالفة تأديبية بالنسبة لعضو هيئة التدريس ، إلا أنه يجب أن يراعي في شأن تحديد هذه المخالفة : طبيعة العمل الذي يقوم به عضو هيئة التدريس ، وما نصت عليه القوانين واللوائح الجامعية ، وما جرت عليه الأعراف والتقاليد الجامعية ، مثلا يتعين علي عضو هيئة التدريس شأنه في ذلك شأن أي موظف عام أن يؤدي العمل المنوط به بنفسه، وأن يخصص كامل وقته لأداء هذا العمل غير أن نطاق هذا الالتزام يتحدد في ضوء الاعتبارات التالية.

(١) ما جري عليه العمل في مصر وبعض الدول الأخرى من أن عضو هيئة التدريس بالجامعة غير مقيد كقاعدة عامة بأوقات عمل محددة ، سوي الساعات المخصصة لإلقاء محاضراته ، وبعد الانتهاء منها تكون له حرية الحركة إن شاء مكث بمكان عمله ، وإن شاء

(١) د . سليمان السطماوي : القضاء الإداري ، الكتاب الثالث ، قضاء تأديب ، دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ، ١٩٨٧ ، ص ١٥٦ .

غادره في حالة عدم تكليفه بواجبات أخرى ، وذلك حتي تتاح لعضو هيئة التدريس مهمة البحث العلمي ، التي لا تقل أهميتها عن التدريس وإلقاء المحاضرات (١).

(٢) إنه يجوز لرئيس الجامعة وفقاً لما نصت عليه المادة (١٠٠) من قانون تنظيم الجامعات أن يرخص لعضو هيئة التدريس في مزاولته مهنته داخل الجامعة أو خارجها.

(٣) أن انقطاع الموظف العام عن العمل أو تغييره دون إذن ، وإن كان يشكل كأصل عام جريمة تأديبية ، إلا أن الشرع استثنى أعضاء هيئة التدريس من هذا الأصل ووضع نصاً خاصاً لحالات الانقطاع عن العمل مؤداه ، وعلي نحو ما أوضحت المحكمة الإدارية العليا - أن عضو هيئة التدريس يعتبر مستقياً من الخدمة إذا انقطع عن عمله أكثر من شهر بدون إذن ، ولم يعد إلي عمله خلال ستة أشهر علي الأكثر ، من تاريخ الانقطاع ، أما إذا عاد قبل هذه المدة ، فإنه يمكن في هذه الحالة حدوث أمرين :

الأول : أن يعود العضو المنقطع ويقدم عذراً يقبله مجلس الجامعة بعد أخذ رأي مجلس الكلية ومجلس القسم ، في هذا الغرض يعتبر الغياب إجازة خاصة بمرتب في الشهرين الأولين وبدون مرتب في باقي المدة . أما الأمر الثاني : يعود عضو هيئة التدريس خلال مدة الستة أشهر ، ولا يقدم عذراً لانقطاعه ، أو يقدم عذراً لا يقبله مجلس الجامعة في هذا الغرض : يعتبر غيابه انقطاعاً عن العمل ، ويشكل في حقه جريمة تأديبية تستوجب مساءلته تأديبياً (٢).

(١) د . علي جمعه محارب : الأديب الإداري في الوظيفة العامة ، رسالة دكتوراه جامعة عين شمس ،

١٩٨٦ ، ص ١٢٠ و هامش رقم (١) .

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا : ١٧/٢/١٩٨٧ ، طعن رقم ٩٧٣ من ٢٨ ق مجموعة السنة الثالثة والثلاثين

، ص ٨٣٥ .

الاخلال بالواجبات الخاصة لعضو هيئة التدريس :

هناك ثمة واجبات أخرى خاصة بأعضاء هيئة التدريس مصدرها قانون تنظيم الجامعات وقرارات المجالس الجامعية ، وما جرت عليه التقاليد والقيم الجامعية ، والتي تقوم في مجموعها علي ما تحتله وظائف التدريس بالجامعات من منزلة سامية ، وما ينبغي أن يتحلى به شاغلها من أخلاق حميدة ، ولذلك تضمن قانون تنظيم الجامعات في المواد من (٩٥ إلي ١٠٤) عدداً من الواجبات الخاصة ، التي ينبغي علي عضو هيئة التدريس الالتزام بها واستهدف المشرع من ورائها النأي به عن مواطن الشبهات ، ويشكل الخروج علي هذه الواجبات أو الاخلال بمقتضياتها جريمة تأديبيه في جانب عضو هيئة التدريس المخالف تستوجب مساءلته تأديبياً^(١).

الجدير بالذكر أن المشرع في قانون تنظيم الجامعات خرج علي الأصل ونص صراحة علي بعض المخالفات التأديبية ذات الأهمية الخاصة في مجال العمل الجامعي ، كما نص علي الجزاء المقرر لها في حالة وقوعها وهذه المخالفات هي :

١- الأفعال المزرية بالشرف :

ورد النص علي هذه المخالفات في المادة ١١٠ من قانون تنظيم الجامعات بقولها :
" وكل فعل مزري بشرف عضو هيئة التدريس أو من شأنه أن يمسي نزاهته.....
يكون جزاؤه العزل ."

وتجدر الإشارة إلي أن الأفعال المزرية بشرف عضو هيئة التدريس تتصرف وحسب إلي الأمور التي تتصل بالمقومات الأساسية للقيم في الإنسان كعرضه وأمانته^(٢).

(١) د. ثروت عبد العال أحمد : إجراءات المساءلة التأديبية وضمائنها لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاضعة لأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ، دار النشر والتوزيع ، جامعة أسيوط ، الطبعة الثانية ، ص ٢٣.

(٢) قرارات مجلس تأديبية أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط ٢٧/٢/١٩٨٤ في الدعوي التأديبية رقم ٣ لسنة ١٩٨٣.

٢- الدروس الخصوصية :

نصت المادة (١٠٣) من قانون تنظيم الجامعات بقولها: " لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس إعطاء دروس خصوصية بمقابل أو بغير مقابل " حيث أورد المشرع النص علي إتهام عضو هيئة التدريس بإعطائه دروس خصوصية بالنص عليها كجريمة تأديبية قائمة بذاتها ، تقوم في حق عضو هيئة التدريس مما ثبت قيامه بإعطاء دروس خصوصية بقطع النظر عما إذا كانت بمقابل أو بدون مقابل علي الإطلاق (١).

٣- الخروج علي التقاليد والقيم الجامعية :

إن عضو هيئة التدريس يجمع بين ثلاث صفات لا ينبغي لأي منها أن تحجب الأخرى ، ونعي بذلك صفته (أ) كموظف عام بالدولة (ب) وصفته كعضو هيئة تدريس ، (ج) ثم صفته كمواطن في المجتمع .وهو بهذه الصفات الثلاث يمارس ما له من حقوق ويؤدي ما عليه من واجبات مقيداً بمراعاة مركزه الوظيفي (٢) كعضو هيئة تدريس بالجامعة حملته الدولة أمانة التعليم الجامعي والبحث العلمي.

وتأسيساً علي ذلك تقوم المسؤولية التأديبية علي فكرة الخطأ الذي يمثل انحرافاً في السلوك ، ويعتد في قياس هذا الانحراف بأحد معيارين أحدهما شخصي والآخر موضوعي .
يقوم المعيار الشخصي علي : تقدير السلوك الصادر من العامل في ظروف معينة علي أساس السلوك المألوف لنفس العامل إذا وجد في نفس الظروف ، فإذا كان السلوك موضوع الاتهام أقل دقة وعناية مما اعتاده في مثل هذه الظروف أعتبر ذلك خطأ منه لإخلاله بواجبات وظيفته.

ويقوم المعيار الموضوعي : علي أسس موضوعية في قياس مدي جسامه الخطأ ، بحيث يقاس سلوك العامل موضوع الاتهام بالسلوك المألوف من العامل العادي أو الوسط ، أي العامل الذي يلزم في تصرفاته قدرأ وسطاً من الدقة والحيطه ، مع الأخذ في الاعتبار كافة الظروف الخارجية كالزمان والمكان إلخ .

(١) قرار مجلس تأديبيا المعيين والمدرسين المساعدين بجامعة حلوان في ٣/٨/١٩٩٥.

(٢) د. سليمان الطاوي : القضاء الإداري ، وقضاء التأديب ، مرجع سابق ، ص ٢٦٠.

وترتيباً علي ذلك فإن معيار الشخص العادي بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات يختلف عن المعيار ذاته بالنسبة لعموم موظفي الدولة ، إذ توزن تصرفات أعضاء هيئة التدريس علي أساس أرقى قواعد السلوك والفضائل ، وذلك لأن علو مكانته الوظيفية ، وسمو الرسالة ، التي يقوم عليها يقتضي من غير شك شدة المساءة، وعسر الحساب . وهو ما أوضحتها المحكمة الإدارية العليا بقولها :

"إذا كان هذا الموظف يشغل وظيفة في الجامعة فإن معيار حسابه يختلف تماماً عن غيره من باقي الموظفين ، ذلك لأنه يفترض في الأستاذ الجامعي أنه مثل وقدوة صالحة ، وينأى بنفسه عن مواطن الريب والشكوك (١).

المطلب الثاني

السلطة المختصة لإنهاء خدمة عضو هيئة التدريس في الجامعة

إن مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس يقوم بالنسبة لهم مقام المحكمة التأديبية بالنسبة للعاملين المدنيين ، وبهذه المثابة فإنه يملك بالنسبة لعضو هيئة التدريس المخالف توقيع مختلف العقوبات التأديبية ، التي نصت عليها المادة (١٠) من قانون تنظيم الجامعات ، فضلاً عن اختصاص رئيس الجامعة في اتخاذ بعض الإجراءات الاحتياطية ، التي تقيد من حقوق عضو هيئة التدريس ويأتي في مقدمة هذه الإجراءات ، ما نصت عليه المادة (١٠٦) من قانون تنظيم الجامعات من تحويل رئيس الجامعة سلطة وقف عضو هيئة التدريس المحال إلي التحقيق وفقاً احتياطياً ، وذلك بقولها : " لرئيس الجامعة أن يوقف أي عضو من أعضاء هيئة التدريس عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك "

الجدير بالذكر أنه يكتفي رئيس الجامعة بتوقيع أي من العقوبات ، التي يملك توقيعها وفقاً لما نصت عليه المادة (١١٢) من قانون تنظيم الجامعات ، وذلك إذا ما قدر - بعد الاطلاع علي التقرير المتضمن لنتيجة التحقيق - أن المخالفة المنسوبة إلي عضو هيئة

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا : ١٩٨٦/١١/٣٠ في الطعن رقم ١٤٠٩ لسنة ٢٦ من مجموعة السنة الثانية والثلاثين ص ٣١٤.

التدريس لا تستوجب إحالته لمجلس التأديب (١). وهاتين العقوبتين هما :

١ - التنبيه :

تمثل عقوبة التنبيه أدنى درجات العقوبات التأديبية ، التي يجوز توقيعها علي عضو هيئة التدريس ، من حيث مدي جسامتها ، والتي تستهدف تبصير عضو هيئة التدريس بما ارتكبه من خطأ وتحذيره من العودة إليه للالتزام في عمله وأداء واجبات وظيفته علي الوجه الأكمل ، ولذلك فإن التنبيه يعتبر بمثابة نوع من التحذير الوقائي الذي يمارسه رئيس الجامعة بما له من سلطات رئاسية في مواجهة أعضاء هيئة التدريس، منعاً ووقاية من العودة مستقبلاً لارتكاب أخطاء جديدة من خلال أسلوب التهديد، والتوبيخ بتوقيع العقوبات الأشد جسامة .

ولم يضع المشرع في قانون تنظيم الجامعات حداً أقصى لعدد مرات توقيع هذه العقوبة ، وإنما تركها مطلقه لسلطة رئيس الجامعة .

٢ - اللوم :

يقصد باللوم : إستهجان وإستتكار السلوك الذي إنتهجه عضو هيئة التدريس بالمخالفة للواجبات المكلف بها، وتوبيخه عليها سراً أو علانية ، وهو ما يعني أن اللوم يتعدى مجرد لفت عضو هيئة التدريس لما ارتكبه من مخالفات، وإسداء النصح عليه بعدم العودة مستقبلاً لمثل هذا السلوك ، وإنما هو إجراء مهين يحمل نوعاً من التحقيق والتشهير بمن يوقع عليه (٢).

وبالرجوع إلي نص المادة (١٠) من قانون تنظيم الجامعات نجد أن العقوبات التي يجوز توقيعها علي أعضاء هيئة التدريس بالإضافة إلي عقوبتي ١ - التنبيه ٢ - اللوم هي

(١) د . ثروت عبدالعال احمد : إجراءات المسائلة التأديبية وضماناتها لأعضاء هيئة التدريس ، مرج سابق ، ص ١٨٢.

(٢) د. مصطفى عفيفي : فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها ، الناشر (بدون) ، طبعه ١٩٧٦ ، ص ٢٦٣ وما بعدها.

٣ - اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة لفترة واحدة ، أو تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى لمدة سنتين علي الأكثر .

٤ - العزل من الوظيفة مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة .

٥ - العزل مع الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في حدود الربع.

ويلاحظ في هذا الشأن أن مجلس التأديب يملك الحق في توقيع كافة الجزاءات السابقة بما في ذلك العقوبات ، التي يختص رئيس الجامعة بتوقيعها ، وتعني بذلك عقوبتي التنبيه واللوم نظراً لأن المشرع خول لمجلس التأديب اختصاصات أوسع من تلك المقررة لرئيس الجامعة في مجال تأديب أعضاء هيئة التدريس .

كذلك يلاحظ أنه إذا استخدم رئيس الجامعة سلطته التأديبية في معاقبة هيئة التدريس المخالف بأن وقع عليه عقوبة التنبيه أو اللوم، فإنه لا يملك بعد ذلك أن يحيله إلي مجلس التأديب عن ذات المخالفة مرة أخرى ، تطبيقاً لمبدأ عدم معاقبة الموظف عن الفعل الواحد مرتين^(١).

(٣) عقوبة اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة لفترة واحدة:

إذا قدر مجلس التأديب أن المخالفة أو المخالفات المنسوبة إلي عضو هيئة التدريس تستوجب أن توقع عليه عقوبة أشد من عقوبة اللوم وحدها ، التي ورد النص عليها في البند الثاني من المادة (١١٠) فإن المشرع أجاز له أن يقرن عقوبة اللوم بعقوبة أخرى إضافية ، تتمثل في تأخير العلاوة المستحقة لعضو هيئة التدريس لفترة واحدة ، ومعني ذلك أنه وإن كان يجوز لمجلس التأديب أن يوقع علي عضو هيئة التدريس عقوبة اللوم كعقوبة قائمة بذاتها، وفقاً لما ورد عليه النص في البند الثاني من المادة (١١٠) من قانون تنظيم الجامعات ، فإنه لا يستطيع أن يوقع عليه عقوبة تأخير العلاوة ، إلا مقترنة بعقوبة اللوم علي نحو ما ورد عليه النص في البند الثالث من المادة ذاتها^(٢).

(١) د. مليكة صارخ : سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء ، الطبعة الأولى ، ١٩٨٠ ، ص ٢٨٤.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا : جلسة ١٢/١/١٩٦٣ ، ص ٨ ، ص ٣٤٩.

(٤) عقوبة اللوم مع تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى لمدة لا تتجاوز سنتين:

يقصد بتأخير التعيين في الوظيفة الأعلى كعقوبة تأديبية : إرجاء تعيين عضو هيئة التدريس المجازي بها في الوظيفة التالية لوظيفة في موعد استحقاقها ، وذلك للمدة ، التي ينص عليها في قرار مجلس التأديب علي ألا تزيد هذه المدة عن سنتين .
ونظراً لأن التعيين في وظائف أعضاء هيئة التدريس يكون بقرار من رئيس الجامعة ، وذلك من تاريخ موافقة مجلس الجامعة علي التعيين ، وحسبما نصت عليه المادة (٩٥) من قانون تنظيم الجامعات ، تكون المدة المحددة لتأخير التعيين في الوظيفة الأعلى كعقوبة تأديبية يبدأ حسابها لا من تاريخ قرار مجلس التأديب الصادر بتوقيع العقوبة ، وإنما من تاريخ موافقة مجلس الجامعة علي التعيين ، باعتباره التاريخ الذي حدد المشرع للتعين في مختلف وظائف أعضاء هيئة التدريس ، وفي هذه الحالة يتعين علي رئيس الجامعة أن يرجئ قرار التعيين حتي تنقضي مدة التأخير ، تضمنها قرار مجلس التأديب ، مهما طالت المدة بين تاريخ صدور هذا القرار الأخير ، وتاريخ موافقة مجلس الجامعة علي التعيين ، وذلك لأن هذا الجزاء لا يمكن تنفيذه بطبيعة الحال إلا عند استحقاق عضو هيئة التدريس للتعين في الوظيفة الأعلى^(١).

(٥) العزل من الوظيفة:

تأتي عقوبة العزل من الوظيفة في قمة السلم التدريجي العقابي باعتبارها أقصى درجات الجزاءات التأديبية ، التي يمكن توقيعها علي عضو هيئة التدريس جسامة علي الإطلاق وذلك بالنظر إلي ما يترتب عليه من آثار مالية وأدبية خطيرة لا تتحدد دائرتها بمن وقعت عليه فحسب ، وإنما تمتد لتشمل أفراد عائلته، أيضاً الذين تتعكس عليهم آثار هذه العقوبة علي قدم المساواة^(٢).

(١) د. نعيم عطيه : تعليق علي حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٧١ لسنة ١٦ قضائية ، مجلة

العلوم الادارية لسنة ١٦ العدد الثاني أغسطس ١٩٧٤ ، ص، ١٥٩.

(٢) د. مصطفى بكر : تأديب العاملين في الدولة ، الناشر (بدون) ، طبعة ١٩٦٦ ، ص ٣٠٩ .

وتأخذ عقوبة العزل من الوظيفة صورتين : إحداهما : بسيطة، والأخرى جسيمة .
وتتمثل الصورة البسيطة : حسب ما ورد النص عليه في البند الرابع من المادة (١١)
من قانون تنظيم الجامعات في العزل من الوظيفة مع الاحتفاظ بالحق في المعاش أو
المكافأة ، أما الصورة الجسيمة لهذه العقوبة : فتتمثل حسب ما جاء في البند
الخامس من المادة المشار إليها أيضاً في العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش
أو المكافأة في حدود الربع .

ويقصد بالعزل من الوظيفة بأنها : جزاء مادي وأدبي في آن واحد لا يكون إلا
بمقتضى قرار صادر من مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس، ووفقاً لما وجب عليه
القانون عقب استيفاء الضمانات والإجراءات المحددة لذلك قانوناً، رغماً عن إرادة
الموظف ، وذلك علي أثر ارتكابه لخطأ تأديبي بالغ الجسامه فتزول عنه ولاية الوظيفة
بصفه نهائية ، ويحرم من الاستمرار في شغلها أو العودة إليها مرة أخرى، إلي جانب
فقدته لكافة المزايا الوظيفية ، التي تخولها الوظيفة لشاغلها ، من مرتب ومكافآت،
 وإجازات ليعود بعد ذلك الموظف تماماً للحالة، التي كان عليها قبل تعيينه ، أو إسباغ
صفة الموظف عليه .

ومما سبق يتضح لنا أن عقوبة العزل تتميز بجملة خصائص تميزها عن غيرها من
العقوبات التأديبية الأخرى ، التي يجوز توقيعها علي عضو هيئة التدريس .
فهي أولاً: تتميز بطابعها المالي والأدبي.

ويبدو الطابع المالي أشد ما يكون وضوحاً بالنسبة لهذه العقوبة في صورتها الجسيمة
إذ أنها تصيب عضو هيئة التدريس في صميم مصدر رزقه لما ترتب عليها من اقتطاع
جزء أساسي من مورد رزقه الذي يعتمد عليه في معيشته (١).

ويبدو الطابع المالي لهذه العقوبة في صورتها البسيطة والجسيمة أيضاً فيما يترتب
عليها من حرمان عضو هيئة التدريس من الحصول علي ما عساه أن يظراً علي راتبه

(١) د. مصطفى عفيفي: فلسفة العقوبة التأديبية ، وأهدافها ، مرجع سابق ، ص ٣٢٥

من زيادات فيما لو استمر في وظيفته، هي بلوغه للسن القانونية المقررة لإحالاته إلي التقاعد .

أما بالنسبة للطابع الأدبي لعقوبة العزل من الوظيفة في صورتها : فتمثل فيما تنطوي عليه هذه العقوبة من مساس باعتبار عضو هيئة التدريس، ونزاهته، والذي يمتد ليعكس أيضاً علي الاعتبار ، والمكانة الأدبية لذويه ، هذا بالإضافة إلي ما يترتب عليها من آثار أخرى، أخصها وصم من يتعرض لها بعدم الصلاحية لشغل المناصب العامة مرة أخرى .

ومن ناحية أخرى تتميز عقوبة العزل من الوظيفة بأنها : توقع علي عضو هيئة التدريس دون أدني تدخل من جانبه ، فلا يتوقف توقيعها علي رضائه أو إرادته ؛ بل ودون أي إسهام من هذه الإرادة بأي شكل من الأشكال في صدورها . وترتيباً علي ذلك إذا تدخلت إرادة عضو هيئة التدريس في إنهاء الرابطة الوظيفية ، أو وضع حد لها ، كما في حالات الاستقالة الصريحة ، أو الحكمية ، فإن إنهاء الخدمة لا يعدو عن كونه- والأمر كذلك - ضرباً من ضروب إنهاء الخدمة لأسباب غير تأديبية لا تتعلق بالأخطاء الوظيفية ^(١).

والأصل أن مجلس التأديب يتمتع بسلطة تقديرية واسعة في تحديد درجة جسامة الخطأ التأديبي ، التي يجب بتوافرها اعتبار هذه المخالفة سبباً كافياً ومبرراً لعزل عضو هيئة التدريس من وظيفته ، ذلك لأن تحديد وصف الواقعية ، وما تنطوي عليه من جسامة يخضع كأصل عام للتقديرات الشخصية ، التي تختلف من شخص إلي آخر ومن مكان إلي آخر ، أي أنها تختلف باختلاف الظروف، التي يجري فيها التقدير ، فالواقعة الواحدة قد تشكل في بعض الأحيان خطأ تأديبياً جسيماً تستوجب معاقبة من اقترفها بالعزل من وظيفته، وقد لا تشكل في ظروف أخرى أي جريمة تأديبية علي الإطلاق ولا مقدر أن تكون سلوكاً عادياً لا ينطوي علي أي إخلال بالواجبات الوظيفية ، وذلك نظراً

(١) د. مصطفى عفيفي: فلسفه العقوبة التأديبية وأهدافها ، مرجع سابق ، ص ٣٢٨.

لعدم تحديد المشرع - لما يعتبر من قبل الجرائم التأديبية علي النحو المعمول به في مجال قانون العقوبات (١).

المطلب الثالث

الأثار المترتبة علي إنتهاء خدمة عضو هيئة التدريس بالجامعة

تضمنت المادة من (١١٣ الي ١٢١) من قانون تنظيم الجامعات أهم الأثار المترتبة علي إنهاء خدمة عضو هيئة التدريس في الجامعة:

نصت المادة (١١٣) من قانون تنظيم الجامعات علي الآتي :

سن إنتهاء الخدمة بالنسبة إلي أعضاء هيئة التدريس ستون سنة ميلادياً . ومع ذلك إذا بلغ عضو هيئة التدريس هذه السن خلال العام الجامعي فيبقي إلي نهايته مع احتفاظه بكافة حقوقه ومناصبه الإدارية . وينتهي العام الجامعي بانتهاء أعمال الامتحانات في ختام الدراسة في العام الجامعي ، ولا تحسب المدة من بلوغه سن الستين إلي نهاية العام الجامعي في المعاش .

وتنص المادة (١١٤) من قانون تنظيم الجامعات علي الآتي :

يحال عضو هيئة التدريس إلي المعاش بقرار من رئيس الجامعة إذا لم يستطع مباشرة عمله بسبب المرض أو بعد انقضاء الإجازات المقررة في المادة (٩٤) إذا ثبت في أي وقت أنه لا يستطيع لأسباب صحية القيام بوظيفته علي الوجه الحق .

وتوضح المادة (١١٥) أنه :

لمجلس الجامعة أن يزيد من مدة الخدمة المحسوبة في المعاش أو المكافأة لعضو هيئة التدريس المحال إلي المعاش وفقاً للمادة السابقة مدة إضافية بصفة استثنائية ، علي ألا تتجاوز هذه المدة الإضافية مدة الخدمة الفعلية ، ولا المدة الباقية لبلوغه السن المقرر للإحالة إلي المعاش

(١) د. ثروت عبدالعال احمد : إجراءات المساءلة التأديبية و ضماناتها لأعضاء هيئة التدريس ، مرجع سابق ، ص ٢٤١ وما بعدها .

المادة (١١٦) من القانون سالف الذكر توضح :

لا يترتب علي استقالة رئيس الجامعة أو نائب رئيس الجامعة أو أمين المجلس الأعلى للجامعات أو عضو هيئة التدريس سقوط حقه في المعاش أو المكافأة ويسوي معاشه أو مكافأته في هذه الحالة وفقاً لقواعد المعاشات أو المكافأة المقررة للموظفين المفصولين بسبب إلغاء الوظيفة .

المادة (١١٧) من قانون تنظيم الجامعات :

يعتبر عضو هيئة التدريس مستقياً إذا انقطع عن عمله أكثر من شهر بدون إذن أو كان ذلك عقب إنهاء مدة ما رخص له فيه من إعاره أو مهمة علمية أو إجازة تفرغ علمي أو إجازة مرافقة الزوج أو أي إجازة أخرى ، ذلك ما لم يعد خلال ستة أشهر علي الأكثر من تاريخ الانقطاع ، وتعتبر خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

فإذا عاد خلال الشهور الستة المذكورة ولم يقدم عذراً أو قدم عذراً لم يقبل فيعتبر غيابيه انقطاعاً لا يدخل ضمن مدة الخدمة المحسوبة في المعاش ، ولا ضمن المدة المنصوص عليها في المادتين (١٦٩ أولاً ، ٧٠ أولاً) وذلك دون إخلال بقواعد التأديب ولا يجوز الترخيص له بعد في إعاره أو مهمة علمية أو إجازة تفرغ علمي أو إجازة مرافقة الزوج قبل انقضاء ضعف المدة المنصوص عليها في المواد (١/٨٨ ، ٩٠) .

خلاصة القول : وبعد أن تناولنا دراسة المركز القانوني للموظف العام (المعين تحت الاختبار طبقاً لقانون الخدمة المدنية) وكذا المركز القانوني لعضو هيئة التدريس المعين طبقاً لقانون تنظيم الجامعات يتبين لنا أن الإدارة باعتبارها شخصاً إدارياً (شخصاً معنوياً) عندما تمارس نشاطها وأعمالها لا يكون ذلك، إلا من ممثلين عنها ، ويقوم بأعمالها أشخاص طبيعيين وهم (الموظفون) فهم وسيلتها لغرض تقديم الخدمات لجمهور الأفراد واتساع الحاجات العامة ، وبمعني آخر فإنهم يد الإدارة في ممارسة نشاطها، وعلي ذلك يكون الموظف العام هو الشخص الذي يؤدي عملاً في أحد المرافق العامة ، ويستهدف تحقيق المصلحة العامة ، التي تتلخص في ضمان سير الأجهزة الإدارية للدولة (مرافق عامة) سيراً منتظماً بهدف تلبية الحاجات العامة

وعلي هذا الأساس ينبغي وجود نظام قانوني لرجال الإدارة (الموظفين العموميون) يكفل عدم عزوفهم عن تحقيق المصلحة العامة ، وعدم استغلالهم لمراكزهم لأجل تحقيق منافع ذاتية ، ويؤمن لهم من جهة أخرى مزايا وضمانات تحميهم من تعسف الإدارة ، وانتقاء أكفأ الموظفين لتولي المناصب الإدارية القيادية، والاستقرار في العمل ومنها الراتب المجزي، وحمايتهم من تعسف الرؤساء وغير ذلك من ضمانات الوظيفة، وهذا ما تضمنه قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ من نصوص توضح المركز القانوني للموظف العام المعين تحت الاختبار.

لكن يبقى التساؤل المطروح !

بالنسبة لعضو هيئة التدريس المعين طبقاً لقانون تنظيم الجامعات ، في حالة كون المعين عضو هيئة تدريس في الجامعة كونه موظفاً عاماً ، أي معين طبقاً لقانون الخدمة المدنية، ثم عين عضو هيئة تدريس ، طبقاً لقانون تنظيم الجامعات وذلك بعد أن تقدم باستقالته (شرط تعيين عضو هيئة تدريس طبقاً لقانون تنظيم الجامعات للشخص الموظف العام) ثم قضي فترة زمنية لمدة تتجاوز السنة أشهر أو سنة أيهما أقل عضو هيئة تدريس بالجامعة ، ثم طعن علي قرار تعيينه باستبعاده أو إلغاء مجرد للمسابقة وقامت الجامعة بتنفيذ الحكم القضائي بالإلغاء المجرد، التساؤل هو : هل استحق عضو هيئة التدريس المعين طبقاً لقانون تنظيم الجامعات مركزاً قانونياً خلال فترة عمله بالجامعة ؟ وهل يحق له العودة إلي عمله كموظف عام قبل تعيينه بالجامعة بعد أن تقدم باستقالته ؟ للإجابة علي هذا التساؤل يدعونا إلي مطالعة قانون تنظيم الجامعات، وعلي الأخص نصوص المواد من (٦٤إلي ٧٩) وهذه المواد المتعلقة بتعيين عضو هيئة التدريس، وضعت شروطاً فيعين عضو في هيئة التدريس بالجامعة .

ونتيجة لذلك : نجد أن نصوص المواد سالفة الذكر تكاد تكون خلت من النص علي عضو هيئة التدريس المعين طبقاً لقانون تنظيم الجامعات من إعطائه أي ضمانات تحميها، أو تجعله في مركزاً قانونياً، واجتماعياً مستقراً بعد قضائه فترة زمنية معينه (مدة

سنة أشهر أو سنة أيهما أقل) يقوم فيها ببذل أقصى الجهد في دراسته وبحوثه العلمية ، التي تسهم في تقدم العلوم، والآداب، والفنون بإجراء البحوث والدراسات المبتكرة الإشراف علي ما يعده الطلاب منها ، فضلاً عن تمسك عضو هيئة التدريس بالتقاليد والقيم الجامعية الأصيلة ، والعمل علي بثها في نفوس الطلاب ، إلا أنه علي الرغم من ذلك ، قد يتعرض عضو هيئة التدريس لإنهاء خدمته من قبل الجامعة في حالة، إذا تم الطعن عليه وأصدرت المحكمة المختصة حكماً : بإلغاء القرار الصادر من الجامعة بتعيين ذلك العضو وخصوصاً إذا كان هذا العضو المعين كان موظفاً عاماً قبل تقديم استقالته وتعيينه عضواً في هيئة التدريس في الجامعة إذا كان هذا العضو المعين كان موظفاً عاماً قبل تقديم استقالته.

وتفسيراً وتأكيدياً لذلك نود الإشارة إلي حكم محكمة القضاء الإداري في الدعوي رقم ٤٧٢٨٢ لسنة ٧٦ ق بجلسة ٢٠٢٢/٧/١٩ .

مضمون هذا الحكم: أنه صدر قرار رئيس جامعة دمياط بتاريخ ٢٠٢١/٩/١٩ بتعين الدكتور /..... بوظيفة مدرس بقسم فلسفة القانون وتاريخه بكلية الحقوق جامعة دمياط ، ثم بعد قضاء فترة تتجاوز ستة أشهر عمل بعد صدور قرار التعيين تم الطعن علي هذا القرار، ثم إلغاء قرار التعيين في الدعوي سالف الذكر ، و تم إنهاء خدمة العضو المعين طبقاً لقانون تنظيم الجامعات تنفيذاً للحكم القضائي ، وبعد أن اكتسب عضو هيئة التدريس المعين طبقاً لقانون تنظيم الجامعات مركزاً قانونياً وله ما له من حقوق وعليه ما عليه من واجبات ، زال كل هذا بعد صدور الحكم بإلغاء قرار تعيينه ، وعدم عودته إلي الوظيفة ، التي كان يشغلها قبل تعيينه وفقاً لقانون الخدمة المدنية ، حيث تقدم باستقالته الأمر الذي يستدعي النظر لبحث ودراسة مثل هذه الحالات، وإيجاد حلول عملية لها من قبل المشرع لما يمثله التعيين كموظف عام وعضو هيئة تدريس في الجامعات (طبقاً لقانون الخدمة المدنية وقانون تنظيم الجامعات) من استقرار وأمان اجتماعي يزيل القلق بشأن المعيشة، ويخلق شعوراً بالارتياح.

خاتمة البحث

أصبحت للوظيفة العامة أهمية كبيرة ، حيث اختبر اهتمامها الفعال في مجال القانون الإداري ، وعن طريق الوظيفة العامة تقوم الدولة بسياساتها وتستهدفها، وتعتمد الدولة في الدرجة الأولى علي أساس رأس المال العام من أجل تحقيق أهدافها المستمدة من سياساتها العامة ، غير أن هذه الحاجة لا تعمل بشكل كامل. إذ يتطلب ذلك عدة وسائل من الموظفين عموماً ، حيث يوجد هنالك حاجة لاختيار أفضل الموظفين وأكثرهم لشغل المناصب ، التي تتناسب مع كفاءاتهم ومؤهلاتهم وقدراتهم. إن العناية من دراسة المركز القانوني للموظف المعين تحت الاختبار وعضو هيئة التدريس المعين في الجامعة طبقاً لقانون الخدمة المدنية وقانون تنظيم الجامعات، هو إيجاد سبل تفعيل تقييم أداء الموظف العام في المؤسسات والإدارات العمومية ، وعملية التقييم هذه هي إحدى الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية ، وهذه المسؤولية تقع علي عاتق المسؤول الإداري الأعلى أي المشرف ، ويعد قطاع الوظيفة العامة في وضع الدول من بين أهم القطاعات ، التي تتوقف علي نشاطات الدولة في مختلف الميادين والمجالات ، خاصة ما يتعلق منها بإدارة المرافق العامة. وتتلخص أهم النتائج والتوصيات التي توصلنا إليها في الآتي :

النتائج:

- إن الغرض من تحديد فترة الاختبار هي منع تحايل الإدارة ، علي القواعد العامة في إنهاء خدمة الموظف العام المعين تحت الاختبار ، وذلك عن طريق إطالة مدة الاختبار.
- إن حق الإدارة في عدم تثبيت الموظف ليس مطلقاً ، وإنما تستعمله في حدود المصلحة العامة . فإن تعدت هذه الحدود وأصدر قرار الفصل عن هوي كان عملها غير مشروع ويندرج تحت التعسف.

- إن الموظف العام تحت الاختبار وعضو هيئة التدريس بالجامعة تربطهما بالإدارة والجامعة علاقة قانونية، ومركزاً تنظيمياً يحدد حقوقها، وواجباتها مباشرة من نصوص القانون واللوائح المنظمة للتوظيف العامة.

التوصيات :

يجب تحديد تعريف أكثر دقة للموظف العام، وعدم الاكتفاء بوضع المعايير يمكن من خلالها تعريف الموظف العام.

- يجب الاهتمام بالعنصر البشري ، لأنه الأداة الفاعلة في تنمية أي مجتمع من المجتمعات ولا ترتقي الأمم ، ولا تصل إلي غايتها وأهدافها ما لم تكن منظومة الموارد البشرية لديها من الكفاءة ، والمهارة والتميز بالقدر الذي يسمح لها بالتنافس بين الأمم.

- يجب تدخل المشرع في حالة إذا ما تم تعيين عضو هيئة تدريس في الجامعة ويا حبذا لو كان هذا العضو المعين كان موظفاً عاماً، وقام بتقديم استقالته وقضي مدة زمنية تتجاوز ستة أشهر. قبل تعيينه بالجامعة ، ثم تم إنهاء خدمته (مثال: طعن عليه في حكم قضائي وتم إلغاء قرار التعيين) حيث أن هذا التدخل يكون الغرض منه إضفاء الحماية القانونية، والضمانات اللازمة لاستقرار الموظف العام، واستحقاقه مركزاً قانونياً بتعيينه عضو هيئة تدريس. وفي حالة الطعن عليه يكون من باب أولي عدم حرمانه من حق الرجوع للتوظيف، التي كان يشغلها قبل الاستقالة، لما يمثله الاستقرار الوظيفي عنصراً حاسماً في رفع مستوى الانتاجية وتحسين أداء الموظفين .

ملخص البحث باللغة العربية

يعتبر القطاع الحكومي بما يناط به من مسؤوليات، وواجبات في خدمة المجتمع تقع عليه مسؤوليات النهوض بالموارد البشرية، بما يضمن له أداء رسالته علي أكمل وجه، تحقيقاً للمصلحة العامة والدولة باعتبارها شخصاً معنوياً عاماً لا تستطيع القيام بدورها، وأداء وظائفها، إلا عن طريق أشخاص يقومون بالتعبير عن إرادتها، وتنفيذ سياستها من أجل تحقيق أهدافها التنموية، والاقتصادية، والاجتماعية، ومن ثم لا أحد يمكن أن يقلل من الأهمية، التي أصبح يكتسبها الموظف العام في الوقت الراهن، نظراً للتطور الهائل في وظائف الدولة الحديثة، واتساع مجال تدخلها. إن التحاق الموظف العام بعمله والقيام بالمهام المنوطة به يقتضي قيام علاقة قانونية بينه وبين إدارته، يتم من خلالها تحديد حقوق، وواجبات كلا من الموظف العام والإدارة العامة. ولا يفوتنا أن ننوه أن عضو هيئة التدريس بالجامعة يقوم بتقديم الخدمات الخارجية عن طريق تسخير معارفه ومهاراته لخدمة مختلف الجهات، التي تتعامل مع الجامعة، في حين تشمل الخدمات الداخلية القيام بإرشاد الطلبة، وتوجيههم بالإضافة إلي مختلف الأنشطة الأخرى المتعلقة بإدارة أعمال الجامعة.

ملخص البحث باللغة الانجليزية

The government sector, with its responsibilities and duties in the service of society, is responsible for the texts of human resources to ensure the performance of its mission to the fullest, in order to achieve the public interest and the state as a public legal person that cannot play its role and perform its functions except through people who express its will, and implement its policy in order to achieve its developmental, economic and social goals. Hence no one can underestimate the importance, which the public servant is acquiring at the present time, given the tremendous development of the functions of

the modern state and the breadth of its scope of intervention. The joining of the public employee in his work and carrying out the tasks entrusted to him requires the establishment of a legal relationship between him and his administration, through which the rights and duties of both the public employee and the public administration are determined. We cannot fail to note that the faculty member at the university provides external services by harnessing his knowledge and skills to serve the various parties, which deal with the university, while the internal services include guiding and guiding students, in addition to various other activities related to guiding the university's work.

رابعاً:

أحكام المحاكم وقرار مجلس التأديب:

- طعن رقم ٢١ لسنة ٤ ق جلسة ١٥/٦/١٩٥٠ و س ٤ .
- حكم إدارية عليا بتاريخ ٦/٣/١٩٨٣. مجلة نقابة المحامين ، ١٩٨٣ .
- طعن رقم ١٠٢٥ لسنة ٨ ق جلسة ١/٥/١٩٦٣ .
- طعن رقم ١١٩ لسنة ١٠ ق جلسة ٢٤/١٢/١٩٦٦ .
- طعن رقم ١١٢ لسنة ١١ ق جلسة ٢٣/٤/١٩٦٧ .
- حكم محكمة إدارية عليا ١٧/٢/١٩٨٧ .
- طعن رقم ٩٧٣ س ٢٨ ق مجموعة السنة الثالثة والثلاثين .
- حكم محكمة إدارية عليا ٣/١/١٩٨٦ .
- طعن رقم ١٤٠٩ سنة ٦ ، ق مجموعة السنة الثالثة والثلاثين .
- حكم محكمة إدارية عليا جلسة ١٢/١/١٩٦٣ ، س ٨ .
- حكم محكمة إدارية عليا، في الطعن رقم ٢٧١ لسنة ١٦ ق

قرارات مجلس التأديب

- مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط : ١٩٨٤/٢/٢٧ في الدعوي التأديبية رقم ٣ لسنة ١٩٨٣ .
- مجلس تأديب المعيدين والمدرسين المساعدين بجامعة حلوان في ١٩٩٥/١/٣ .

قائمة المراجع :أولاً : المراجع باللغة العربية :

- أبو الحسن بن علي محمد الماوردي : الأحكام السلطانية.
- أبو حامد محمد الغزالي : التدابير القانونية لمكافحة لمكافحة الفساد الإداري ، المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد.
- د. عبد الحكيم كمال حشيش : دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٦٧ .
- د. محمد جودت الملط : المسؤولية التأديبية للموظف العام ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة القاهرة ، ١٩٦٧ .
- د. محمد أنس قاسم جعفر : الوسيط في القانون العام ، الناشر (بدون) القاهرة ١٩٨٥ .
- د. حمزة حسن شيخو : الفساد الإداري في الوظيفة العامة ، الناشر (بدون) ، طبعة ، (بدون)
- د. سيد عيد نايل : قانون العمل الجديد ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٤
- د. طعيمه الجرف : القانون الإداري ، دار النهضة العربية ، القاهرة ١٩٧٨
- د. سليمان محمد الطماوي : القضاء الإداري ، الكتاب الثالث ، قضاء التأديب ، دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي (بدون) ١٩٨٧ .
- د. يوسف إلياس : المرجع العملي في شرح قانون الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني ، الطعن الأول ، ١٩٨٤ .
- د. ماهر صالح علاوي الجبوري : سكوت الإدارة العامة في القانون العراقي ، مجلة

- العلوم القانونية ، العدد الثالث ، ١٩٩٤
- مستشار رجب عبد الحكم سليم : الوظيفة العامة في قانون الخدمة المدنية الناشر (بدون) طبعة (بدون) .
- د. مصطفى عفيفي : فلسفة العقوبة التأديبية ، وأهدافها ، الناشر (بدون) ، طبعة ١٩٧٦ .
- د. مليكة صاروخ : سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء ، الطبعة الأولى ، ١٩٨٠ .
- د. نعيم عطية : تعليق علي حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٧١ لسنة ١٦ ق ٢ مجلة العلوم الادارية ، لسنة ١٦ ، العدد الثاني ، أغسطس ١٩٧٤ .
- د. مصطفى بكر : تأديب العاملين في الدولة ، الناشر (بدون) ، طبعة ١٩٦٦ .
- ثالثاً المواقع الإلكترونية :**

- Term, <http://ontology.birzeit.edu>
- subsection....., page , <http://.Cu.edu.eg>
- Files , default , <http://M.Mu.edu.sa>
- Dugut: Trante . De Droit , Cnstitution Nel Paris 1968, Tomes.
- A. plantey . Traite , partique de fonction publiue 1971.
- M. Houriem precisde . Droite Ademenistratif 1962.
- C.e.u Janvier 1930 , Mariani , Rec, Du CE 25.