

الجرائم والعقوبات التأديبية لأعضاء هيئة التدريس في قانون الجامعات اليمنية  
دراسة مقارنة

Disciplinary Offenses and Sanctions for University Faculty Members  
under the Yemeni Universities Law: A Comparative Study

[10.35781/1637-000-169-007](https://doi.org/10.35781/1637-000-169-007)

د. عبد الله صالح محمد هران\*

\*أستاذ القانون العام المساعد بأكاديمية الشرطة اليمنية  
رئيس قسم الشريعة والقانون جامعة الأندلس

ملخص البحث:

المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية، كما اعتمدنا على المنهج المقارن من خلال مقارنة القانون اليمني بالقانون المصري ثم ختمنا البحث بعدد من النتائج أهمها:

نص المقتن اليمني على الواجبات والمحظورات في اللائحة الصادرة من رئيس مجلس الوزراء وليس في القانون، وتبين أن الحياة الخاصة لعضو هيئة التدريس ليست منفصلة عن الحياة الوظيفية.

وعدد من التوصيات أهمها: إلغاء عقوبة الفصل مع الحرمان من المعاش والاكتفاء بعقوبة الفصل، والنص على العقوبات التأديبية في قانون الجامعات وليس في قرار مجلس الوزراء.

الكلمات المفتاحية: الجريمة التأديبية، العقوبة التأديبية، أنواع العقوبات التأديبية، عضو هيئة التدريس بالجامعة، الإخلال بالواجب الوظيفي.

وضع المقتن اليمني قانوناً خاصاً لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية لما لعضو هيئة التدريس من أهمية في الحفاظ على الشرف والنزاهة، ومراعاة قيم المجتمع والحفاظ على التقاليد والقيم الجامعية الأصيلة، باعتباره مرتكز أساسي في العملية التعليمية، وحدد له الواجبات التي يقوم بها، والمحظورات التي يتجنبها، وأي مخالفة لها تمثل جريمة تأديبية يعاقب عليها بإحدى العقوبات المنصوص عليها في القانون، استهدف هذا البحث بيان هذه الواجبات والمحظورات التي يشكل الإخلال بها جريمة تأديبية، وبيان العقوبات التأديبية التي تطبق على عضو هيئة التدريس الذي أخل بواجبه.

ولذلك، تناولنا هذه المواضيع في مبحثين خصصنا المبحث الأول للجريمة التأديبية. ووضحنا فيه تعريفها وأنواعها، وخصصنا المبحث الثاني للعقوبة التأديبية ووضحنا فيه تعريفها وأنواعها، والمبادئ القانونية التي تحكمها، وقد اعتمدنا على



# Disciplinary Offenses and Sanctions for University Faculty Members under the Yemeni Universities Law: A Comparative Study

Dr. Abdullah Saleh Mohammed Huran\*

*\*(Assistant Professor of Public Law, Yemeni Police Academy – Head of the Department of Sharia and Law, Alandalus University for Science & Technology)*

## Abstract

The Yemeni legislator has enacted specialized legislation governing university faculty members, reflecting the critical role they play in upholding honor, integrity, and the fundamental academic values and societal traditions of the nation as the cornerstone of the educational process. This legal framework delineates the specific duties and prohibitions binding upon faculty members; any breach thereof constitutes a disciplinary offense punishable by sanctions explicitly prescribed by law. This research aims to analyze these professional duties and prohibitions, the breach of which constitutes a disciplinary offense, and to examine the corresponding disciplinary sanctions applicable to faculty members who fail to fulfill their obligations.

The study is structured into two primary sections: the first examines the nature of disciplinary offenses, providing a comprehensive definition and classification. The second section focuses on disciplinary sanctions, covering their definitions, classifications, and the fundamental legal principles governing their application. The researcher has adopted the analytical method through the analysis of legal texts, and the comparative method by comparing

Yemeni legislation with Egyptian law. The research concludes with significant findings and recommendations. Key findings indicate that the Yemeni legislator has relegated the codification of duties and prohibitions to a decree issued by the Prime Minister rather than embedding them within the primary law. Furthermore, the research observes that the private life of a faculty member is not entirely distinct from their professional standing.

The research recommends, most notably, the abolition of the sanction of dismissal accompanied by the forfeiture of pension rights, advocating for the retention of dismissal as a standalone sanction. Furthermore, it strongly advises that all professional duties and disciplinary sanctions be codified within the Universities Law itself, rather than being governed by Prime Ministerial decrees.

**Keywords:** Disciplinary Offense, Disciplinary Sanction, Classification of Disciplinary Sanctions, University Faculty Member, Breach of Professional Duty

## المقدمة

تشكل الجامعات مؤسسات علمية رائدة وأكاديميات متقدمة، ولها رسالة تربوية وعلمية وبحثية، ويقوم عضو هيئة التدريس في الجامعة بدور محوري مهم في تحقيق رسالة الجامعة وأهدافها، ولضمان حسن سير المرافق الجامعية بانتظام واطراد في أداء رسالتها المقدسة تضمن قانون الجامعات قواعد قانونية تنظم سلوك وواجبات أعضاء هيئة التدريس، وتحدد المحظورات التي يجب عليهم اجتنابها والابتعاد عنها. ويعتبر الإخلال بالواجبات وارتكاب المحظورات جرائم تأديبية من قبل عضو هيئة التدريس، وإلى جانب الواجبات والمحظورات المنصوص عليها تنص القوانين، على قاعدة عامة مقتضاها أنه إذا أخل عضو هيئة التدريس بواجباته أو ارتكب محظوراً من المحظورات فإنه يتعرض للمسؤولية التأديبية.

والأصل أن يخضع جميع موظفي الدولة لنظام تأديبي واحد هو النظام الموجود في قوانين الوظيفة العامة كقانون الخدمة المدنية في اليمن<sup>(1)</sup> وقانون العاملين في الدولة في مصر<sup>(2)</sup>، غير أن معظم الدول تخصص نظام تأديبي لبعض الوظائف من ضمنها وظيفة عضو هيئة التدريس في الجامعات، نظراً لخصوصيتها وأهميتها<sup>(3)</sup>.

ويترب على ذلك عدم خضوع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات للنظام التأديبي العام الذي يخضع له كل موظفي الدولة إلا في حالة عدم وجود نص في قوانينهم الخاصة، باعتبار أن القانون الخاص بجميع الموظفين هو الشريعة العامة لجميع الموظفين. ويأتي وضع نظام خاص بأعضاء هيئة التدريس نظراً لطبيعة وأهمية مهنة التدريس في الجامعات ومكانتها، وهذا يعني أن على عضو هيئة التدريس نوعان من الواجبات:

النوع الأول: واجباته كموظف عام كبقية موظفي الدولة.

النوع الثاني: واجباته كعضو هيئة تدريس لها طبيعتها وواجبات خاصة بها.

(1) القانون رقم 19 لسنة 1991. بشأن الخدمة المدنية.

(2) القانون رقم (47) لسنة 1978م الخاص بالعاملين المدنيين بالدولة.

(3) القانون رقم (17) لسنة 1995م بشأن الجامعات اليمنية، والقانون رقم(49) لسنة 1972م، بشأن تنظيم الجامعات المصرية.

### مشكلة البحث:

تبرز مشكلة البحث في وقوع بعض أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في بعض الجرائم التأديبية الناتجة عن الإخلال بالواجبات الوظيفية والتي تسيء إلى العملية التعليمية وقد تؤدي إلى فصل عضو هيئة التدريس من الجامعة. ومن خلال ذلك يمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤل الآتي:

إلى أي مدى نظم القانون اليمني للجامعات اليمنية واجبات عضو هيئة التدريس والتي يشكل الإخلال بها جريمة تأديبية يعاقب عليها عضو هيئة التدريس؟

ويتفرع عنه الأسئلة الآتية:

- 1- ما هي الجرائم التأديبية التي يمكن أن يقع فيها عضو هيئة التدريس نتيجة الإخلال بواجباته في القانون اليمني للجامعات؟
- 2- ما هي العقوبات التأديبية التي تطبق على عضو هيئة التدريس بالجامعة نتيجة إخلاله بالواجب؟
- 3- ما أوجه القصور في القانون اليمني إن وجدت، وكيف يمكن تلافيها وتطوير القانون؟

### أسباب اختيار موضوع البحث:

من أسباب اختياري لهذا البحث هو أهمية وخطورة العمل العلمي والأكاديمي وما لاحظته من بعض الجرائم التأديبية التي يرتكبها بعض أعضاء هيئة التدريس والتي لا تليق بالعمل الأكاديمي ولا بعضو هيئة التدريس مما دفعني إلى ضرورة شرح الجرائم التأديبية لأعضاء هيئة التدريس والعقوبات التأديبية المقررة لها والتي نص عليها قانون الجامعات اليمنية ليستفيد أعضاء هيئة التدريس من فهمها وتجنب الوقوع فيها ولتبصير السلطة التأديبية المختصة في الجامعات بها.

### أهمية البحث:

- 1- تظهر أهمية البحث من أهمية العمل الأكاديمي كون الجرائم التأديبية الناتجة عن الإخلال بالواجبات الأكاديمية تمس العملية الأكاديمية المقدسة.
- 2- كما تظهر أهمية البحث في وقوع بعض أعضاء هيئة التدريس في ارتكاب جرائم تأديبية دون إدراك لخطورتها وارتكاب محظورات وخاصة عبر وسائل التواصل الاجتماعي والتي تمس شرف ونزاهة وأمانة عضو هيئة التدريس.
- 3- ومن أهمية هذا البحث غياب الكثير من أحكام وقواعد التأديب لدى السلطة المختصة بالتأديب وعدم معالجة هذا الموضوع وتوضيحه لقلّة البحوث فيه حسب علمي إن لم يكن عدم وجود بحث في القانون اليمني للجامعات في هذا الموضوع.

## أهداف البحث:

نسعى في بحثنا هذا -بعون الله- إلى تحقيق عدة أهداف من أهمها:

- 1- بيان الجرائم التأديبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية.
- 2- توضيح العقوبات التأديبية التي يمكن أن تُطبق على أعضاء هيئة التدريس عند ارتكاب الجرائم التأديبية.
- 3- توعية أعضاء هيئة التدريس بواجباتهم والمحظورات التي نص عليها قانون الجامعات اليمنية.
- 4- تقديم توصيات لتطوير القانون اليمني للجامعات اليمنية في مجال الواجبات والمحظورات والعقوبات.
- 5- من خلال عملي في التدريس لاحظت وقوع بعض أعضاء هيئة التدريس في جرائم تأديبية تسببت في توقيفهم عن التدريس، مما دفعني لإعداد هذا البحث راجياً من الله أن أستفيد ويستفيد زملاؤنا من هذا البحث في عدم الوقوع في هذه الجرائم

## منهج البحث:

سوف نعتمد في هذا البحث على المناهج العلمية الآتية:

- المنهج التحليلي: من خلال تحليل النصوص القانونية المتعلقة بالواجبات والمحظورات والعقوبات التأديبية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس في قانون الجامعات اليمنية.
- المنهج الوصفي: من خلال عرض الواجبات والعقوبات المنصوص عليها في القانون والمشروحة في المراجع والمصادر التي تناولت موضوع البحث.
- المنهج المقارن: من خلال المقارنة بين القانون اليمني وبعض القوانين الأخرى.
- المنهج النقدي: المتمثل في تقييم النصوص وبيان القصور والتميز فيها واقتراح ما نراه مناسباً مع الاستفادة من القوانين المقارنة.

## حدود البحث:

تتخصر حدود البحث في الآتي:

- الحدود الموضوعية: الجرائم والعقوبات التأديبية لأعضاء هيئة التدريس في قانون الجامعات اليمنية.
- الحدود المكانية: اليمن ومصر.
- الحدود الزمنية: القوانين النافذة ولوائحها التنفيذية الحالية وقت إعداد البحث في اليمن ومصر.

## خطة البحث :

تقتضي طبيعة موضوع البحث تقسيمه إلى الآتي:

المقدمة.

**المبحث الأول: الجرائم التأديبية وفيه مطلبان :**

المطلب الأول: تعريف الجريمة التأديبية.

المطلب الثاني: أنواع الجرائم التأديبية لأعضاء هيئة التدريس.

**المبحث الثاني: العقوبات التأديبية وفيه مطلبان :**

المطلب الأول: تعريف العقوبة التأديبية والمبادئ القانونية التي تحكمها.

المطلب الثاني: أنواع العقوبات التأديبية لأعضاء هيئة التدريس.

الخاتمة: (النتائج - التوصيات).

## المبحث الأول

### تعريف الجريمة التأديبية

سوف نتحدث في هذا المبحث عن تعريف الجريمة التأديبية وأنواعها في قانون الجامعات اليمنية ولائحته التنفيذية وذلك على النحو الآتي:

### المطلب الأول

#### تعريف الجريمة التأديبية

تتعدد تعريفات الجريمة التأديبية في الفقه والقانون والقضاء وسوف نوضح هذه التعريفات على النحو الآتي:

أولاً: تعريف الجريمة التأديبية في الفقه:

تعددت مصطلحات الفقه في التعبير عن الإخلال بالواجب الوظيفي الذي يشكل الجريمة التأديبية في كل من اليمن ومصر وفرنسا ومن هذه المصطلحات مصطلح الجريمة التأديبية والخطأ التأديبي والمخالفة التأديبية والذنب الإداري وكل فقيه يعتقد أن مصطلحه أكثر دقة لمصطلح الإخلال بالواجب الوظيفي (1).

وبعض الفقهاء استخدم جميع المصطلحات على أساس أن لها معنى واحد وهو الإخلال بالواجب الوظيفي (2).

ونحن نرجح مصطلح الجريمة التأديبية لكثرة استخدامه وشموليته ودقته ومناسبتها للإخلال بالواجب الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لما للواجبات العلمية والأكاديمية من أهمية وحساسية، ولأن مصطلح الجريمة يشمل الجنايات والجح والمخالفات والتعازير وحتى الذنب الإداري يشمل مصطلح الجريمة لأن الجرم في اللغة هو الذنب (3). كما أن الجريمة التأديبية تتشابه مع الجريمة الجنائية في الإجراءات والضمانات، وقد اعتبر البعض أن العقاب التأديبي هو عقاب جنائي وأن الجريمة التأديبية هي

(1) د. سليمان محمد الطماوي، الجريمة التأديبية دراسة مقارنة، القاهرة، دار الفكر العربي، طبعة 1975م، ص41، د. أحمد شرف الدين، النظام القانوني للموظف العام في الجمهورية العربية اليمنية، رسالة دكتوراه، القاهرة، جامعة عين شمس، مطبعة حسان، 1983م، ص15.

(2) د. ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، 1985م، ص 545.

(3) العلامة ابن منظور، لسان العرب المحيط، المجلد الأول، بيروت، بدون دار نشر وبدون تاريخ، ص445.

جريمة جنائية، وسيأتي الوقت الذي يتم فيه حصر الجرائم التأديبية ويندمج التأديب كلية في القانون الجنائي<sup>(1)</sup>.

وسوف نستعرض أهم التعريفات بما يتناسب مع بحثنا هذا على النحو الآتي:

ذهب البعض إلى أن الجريمة التأديبية هي: "كل تصرف يصدر عن الموظف أثناء الوظيفة أو خارجها ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل، وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة"<sup>(2)</sup>.

وهناك من عرفها بأنها: "إخلال الموظف بواجبات وظيفته"<sup>(3)</sup>.

وعرفت في الفقه اليمني بأنها: "سلوك الموظف الإيجابي أو السلبي المؤدي إلى الإخلال بالواجبات الوظيفية المنصوص عليها قانوناً أو ما جرى العرف على اعتبارها كذلك"<sup>(4)</sup>.

ويوجد الكثير من التعريفات الفقهية إلا أنها لا تخرج عما تضمنته التعريفات التي ذكرناها.

#### ثانياً: تعريف الجريمة التأديبية في القانون:

أغلب القوانين التي تنظم شؤون الوظيفة العامة لم تتعرض لتعريف الجريمة التأديبية وإنما تكتفي بالنص على أهم الواجبات والمحظورات التي تقع على الموظف العام ومنها القانون الفرنسي والمصري واليمني<sup>(5)</sup>.

فعلى سبيل المثال المقتن اليمني نص في المادة (11) من قانون الخدمة المدنية رقم 19 لسنة 1991م على أنه: "إذا ارتكب الموظف مخالفة لواجباته المنصوص عليها في المادة (13) من هذا القانون أو القوانين والأنظمة والتعليمات المعمول بها في الخدمة المدنية أو في تطبيقها فتوقع عليه إحدى العقوبات التالية..."<sup>(6)</sup>.

(1) د. سليمان الطماوي، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، الطبعة الثالثة، القاهرة، دار الفكر العربي، 1987م، ص 237.

(2) د. عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، القاهرة، دار النهضة العربية، طبعة 1964م، ص 79.

(3) د. ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 545.

(4) د. أحمد شرف الدين، مرجع سابق، ص 319.

(5) د. سليمان الطماوي، الجريمة التأديبية، مرجع سابق، ص 75 وما بعدها. د. محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، رسالة دكتوراه، 1967م، ص 6.

(6) سنذكر العقوبات في المبحث الثاني من هذا البحث.

وذلك ما عمله المشرع المصري في قانون العاملين المدنيين بالدولة في المادة (79) من القانون رقم 47 لسنة 1978م التي نصت على أنه: "كل عامل يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبياً".

وعلى ذلك نجد أن الموظف إذا أخل بواجبات الوظيفة أو بأوامر الرؤساء القانونية أو خرج عن مقتضى الواجب الوظيفي أو قصر أو أهمل أو لم يتحرى الدقة والأمانة أو أخل بالثقة المشروعة في الوظيفة يعد مرتكباً للجريمة التأديبية<sup>(1)</sup>.

وحسناً عمل المشرع عند عدم إيراد تعريف محدد للجريمة التأديبية وعند عدم حصر الواجبات والمحظورات لاستحالة حصرها لتعددتها في كل وظيفة واختلافها من وظيفة إلى أخرى، وإن كان يوجد اتفاق بين الوظائف في الواجبات والمحظورات الرئيسية، إلا أنه يبقى لكل وظيفة واجبات إضافية خاصة بها<sup>(2)</sup>.

وبناءً على ما سبق فإن تقدير ما يعتبر جريمة تأديبية مرجعه الضوابط القانونية للوظيفة العامة<sup>(3)</sup> والأعراف الإدارية المتبعة، والتعليمات والأوامر، وتقدير السلطة التقديرية للسلطة التأديبية المختصة، تحت إشراف السلطة القضائية<sup>(4)</sup>.

وبعد عرضنا لبعض التعريفات بإمكاننا تعريف الجريمة التأديبية بأنها: "إخلال بواجب وظيفي"، ورغم قصر هذا التعريف إلا أنه قد شمل جميع أركان الجريمة التأديبية؛ حيث شمل الفعل العمد وغير العمد والواجب ومقتضياته أيما كان مصدر هذا الواجب: القانون أو اللائحة أو القرار أو العرف أو التعليمات، وسواء كان الفعل سلبياً أو إيجابياً، ولم نذكر في تعريفنا الموظف على خلاف معظم

(1) مطيع علي جبير، القضاء الإداري، مكتبة الصادق، صنعاء، 2023م ص 38.

(2) د. ثروة عبد العال، إجراءات المسائلة التأديبية وضمائنها لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاضعة لأحكام القانون رقم(49) لسنة 1972م، دار النشر والتوزيع جامعة أسبوط، 1995م، ص9.

(3) د. محمد محسن شذان، النظام التأديبي للموظف العام في اليمن دراسة مقارنة، مصر، جامعة القاهرة، 2014م، ص70.

(4) د. محسن غالب الحارثي، سلطة تأديب الموظف العام في القانون اليمني والمقارن، القاهرة، مسعد سمك للنسخ والطباعة، ط1، 1997م، ص58.

التعريفات إن لم يكن كلها لأن الواجبات الوظيفية لا تكون إلا على موظف أما غير الموظف فليس عليه أي واجب وظيفي .<sup>(1)</sup>

### ثالثاً: التعريف القضائي للجريمة التأديبية.

بعد عرضنا لتعريف الجريمة التأديبية في الفقه وفي القانون، بقي أن نعرض تعريفها في القضاء، حيث عرفت المحكمة الإدارية العليا في مصر بأنها: "إخلال العامل بواجبات وظيفته أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه أو سلوكه سلوكاً معيباً ينطوي على تقصير أو إهمال في القيام بعمله أو أداء واجباته أو خروجه على مقتضيات وظيفته، أو إخلاله بكرامتهما أو بالثقة الواجب توافرها فيمن يقوم بأعبائها..."<sup>(2)</sup>.

وهذا يعتبر من أهم التعريفات القضائية وأدقها وإن كان قد تضمن الكثير من إخلالات الموظف مثل الإخلال بالواجب أو تقصيره أو إهماله أو خروجه على مقتضيات الوظيفة، أو إخلاله بكرامتها أو الثقة فيها، وجميعها تندرج في مصطلح الإخلال بواجبات الوظيفة لكن هذا التعدد للإخلالات لزيادة التوضيح.

ومما سبق نجد أن التعريفات الفقهية والقانونية والقضائية جميعها تتمحور حول الإخلال بالواجب الوظيفي، وهي نفس التعريفات الموجودة في الفقه الفرنسي، فهناك اتفاق في الفقه والقضاء والقانون اليمني والمصري والفرنسي على تعريف الجريمة التأديبية<sup>(3)</sup>.

وجميع التعريفات تتفق على أن الجريمة التأديبية هي إخلال بالواجب الوظيفي أو مقتضاه، وهي سبب العقوبة التأديبية، وهي ليست محصورة ومقننة كالجريمة الجنائية<sup>(4)</sup> التي يتم النص فيها على عقوبة كل جريمة أمامها فهي محصورة ومحددة ومقننة تخضع لقاعدة لا جريمة إلا بنص . ولا بد من أن يتوفر فيها ثلاثة أركان:

الركن القانوني: المتمثل في النص على الواجبات والمحظورات التي يمثل الخروج عليها جريمة.

(1) د. عبد الله صالح هران، الاحكام التأديبية للموظف العام، رسالة دكتوراه، أكاديمية الشرطة المصرية، القاهرة، دار النهضة العربية، 2005م، ص21.

(2) حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر، في الطعن رقم 42 لسنة ق، ع، جلسة 2009/4/5م، أشار إليه د. محمد محسن شذان، مرجع سابق، ص73.

(3) د. محسن غالب الحارثي، مرجع سابق، ص58.

(4) د. محمد محسن شذان، المرجع السابق، ص73.

الركن المادي: المتمثل في الإخلال بالواجب الوظيفي وهو يمثل جسم الجريمة والمظهر الخارجي  
(1)  
للتصرف .

الركن المعنوي: المتمثل في اتجاه إرادة الموظف إلى ارتكاب الفعل المكون للجريمة مع علمه  
بذلك، ويكفي لقيام الجريمة القصد العام المتمثل في الإدراك والإرادة، سواء قصد الفاعل النتيجة أم  
لم يقصدها (2) .

فالجريمة تقوم بالعمد أو بالخطأ المتمثل في الإهمال والتقصير أو الرعونة والطيش.

الجدير بالذكر أن الجريمة التأديبية في المجال العلمي والأكاديمي هي نفسها الجريمة التأديبية  
في الوظيفة العامة، لأن عضو هيئة التدريس هو موظف عام تطبق عليه جميع أحكام التأديب وقواعده  
الخاصة ببقية الموظفين.

وإن كان أعضاء هيئة التدريس في الجامعات يخضعون لنظم خاصة في التأديب تراعي طبيعة  
العمل الأكاديمي والعلمي وتختلف في بعض الأحكام التي لها علاقة بالعملية التعليمية وفي بعض  
الواجبات وفي سلطات التأديب وضمائنه، إلا أن النظرية العامة للتأديب واحدة (3) . فالجريمة التأديبية  
الخاصة بأعضاء هيئة التدريس تخضع لذات المبادئ التي تحكم الجريمة التأديبية بالنسبة لبقية الموظفين  
في الدولة، سواء في تعريفها أو في عدم حصر صورها أو في طبيعتها... الخ.

رابعاً: تعريف الجريمة التأديبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

من خلال التعريفات السابقة للجريمة التأديبية نستطيع أن نعرف الجريمة التأديبية لأعضاء هيئة  
التدريس بالجامعات بأنها:

«إخلال عضو هيئة التدريس بواجبات وظيفته».

وهذا التعريف يشمل جميع الواجبات سواء تلك الموجودة في قانون الخدمة المدنية باعتباره موظفاً  
عاماً، أو في قانون الجامعات باعتباره يخضع لقانون خاص؛ لأن عضو هيئة التدريس عليه نوعان من  
الواجبات:

(1) د. زكي النجار، الوجيز في تأديب العاملين بالحكومة والقطاع العام، القاهرة، مصر الجديدة، ط1، 1984م، ص3.

(2) د. محمد عبد الله الشامسي، المخالفات التأديبية لرجل الشرطة (رسالة ماجستير)، المركز العربي للدراسات الأمنية - الرياض،  
1990م، ص 63.

(3) د. سليمان الطماوي، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص 150.

الواجبات العامة المنصوص عليها في قوانين الموظفين في الدولة باعتباره موظفاً عاماً ينطبق عليه ما ينطبق على الموظف العام في كل ما لم يرد به نص في قانون الجامعات، وكذلك الواجبات الخاصة التي وردت في قوانين الجامعات والخاصة بوظيفته كعضو هيئة تدريس بالجامعة، والتي فرضتها مقتضيات حسن سير العملية التعليمية والمبادئ والقيم الجامعية والتي روعي فيها طبيعة العملية التعليمية وقدسيتها وأهميتها<sup>(1)</sup>.

## المطلب الثاني

### أنواع الجرائم التأديبية لأعضاء هيئة التدريس

وضحنا في المطلب الأول أن الجريمة التأديبية هي الإخلال بالواجب الوظيفي؛ والواجبات الوظيفية لا يمكن حصرها وبناءً عليه فكل إخلال بواجب وظيفي يعتبر جريمة تأديبية ولا يمكن حصر الجرائم التأديبية لأنها مرتبطة بالواجبات، وأن المقنن عندما ينص على بعض الواجبات والمحظورات إنما يكون ذلك على سبيل المثال، حيث يضع المقنن قاعدة عامة تقضي بأن كل إخلال بالواجبات الوظيفية يشكل جريمة تأديبية يعاقب عليها الموظف<sup>(2)</sup>، مما يعني أن المقنن نص على الحد الأدنى من الواجبات، أما بقية الواجبات فهي كثيرة لا تحدها القوانين واللوائح والتعليمات وإنما تحدها متطلبات الوظيفة الأكاديمية ومقتضيات حسن سير العمل العلمي والأكاديمي في الجامعات وعلى أساس الأعراف العلمية والأكاديمية والإدارية وتقاليد مهنة التدريس<sup>(3)</sup>، ولكل جهة واجبات ومحظورات تختلف عن واجبات ومحظورات الجهات الأخرى<sup>(4)</sup> ومرجع ذلك السلطة التقديرية للسلطة التأديبية في الجامعة تحت رقابة القضاء.

وبناءً على ما سبق فإن عضو هيئة التدريس بالجامعة ملزم بأدائه للعمل وفق القوانين واللوائح والتعليمات والأعراف والتقاليد المتبعة، وملزم أيضاً بالامتناع عن ارتكاب المحظورات المنصوص عليها في القوانين. ويمكننا أن نذكر بعض هذه الجرائم التأديبية المهمة التي قد يقع فيها بعض أعضاء هيئة التدريس والتي تمثل إخلالاً بالواجبات الوظيفية والأكاديمية.

(1) د. ثروت عبد العال، المرجع السابق، ص 20.

(2) انظر المادة رقم (13) من قانون الخدمة المدنية اليمني رقم 19 لسنة 1991م، والتي تطبق على كل موظفي الدولة بما فيهم أعضاء هيئة التدريس، وكذلك المادة (77) من قانون العاملين بالدولة رقم 47 لسنة 1978م.

(3) عميد. محمد ياقوت، المخالفات التأديبية لضباط الشرطة، مقال منشور في مجلة الأمن العام، مصر، العدد (146) يوليو 1994م، ص 19.

(4) د. وسام صبار، القضاء الإداري، مكتبة السنهوري، العراق، بغداد، ط1، 2013م، ص 188.

سواءً الواجبات الوظيفية المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية باعتباره موظفاً عاماً أم الواجبات الخاصة بالعمل الأكاديمي باعتبار أن عضو هيئة التدريس في الجامعة يخضع للقانون الخاص (قانون الجامعات)، وفيما لم يرد فيه نص فإنه يخضع لقانون الخدمة المدنية باعتباره القانون العام أو التقنين العام لكل الموظفين، وذلك على النحو الآتي:

### 1- الجرائم المخلة بالشرف والأمانة

نص قانون الخدمة المدنية اليمني في المادة (125-ب) على أنه: «إذا حكم على الموظف في جناية مخلة بالشرف أو بالأمانة كالرشوة والاختلاس والسرقة والتزوير والتلاعب بالمال العام والشهادة الكاذبة أو غيرها من محكمة مختصة؛ اعتبر معزولاً من وظيفته حكماً شريطة اكتساب الحكم الدرجة القطعية». وهذا النص يسري على جميع موظفي الدولة بمن فيهم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، كما نص قانون تنظيم الجامعات المصري في المادة (110) على هذه الجريمة بقوله: «... وكل فعل مزرٍ بشرف عضو هيئة التدريس أو من شأنه أن يمس نزاهته... يكون جزاؤه العزل»<sup>(1)</sup>.

ومن خلال هذه النصوص نجد أن المقنن اليمني والمصري لم يحددا الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة، وإن كان المقنن اليمني قد أورد بعض الجرائم المخلة بالشرف والأمانة على سبيل المثال فقط كما هو واضح في النص، والمقنن بهذا قد أراد أن يعطي لإدارة الجامعة سلطة تقديرية لتحديد الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة وما لا يعتبر كذلك، على أن تخضع سلطتها التقديرية لرقابة القضاء.

وقد عرفت المحكمة الإدارية العليا في مصر الجريمة المخلة بالشرف والأمانة بأنها: «الجرائم التي ترجع إلى ضعف في الخلق أو انحراف في الطبع»<sup>(2)</sup>. ولا يخفى على أحد تعارض هذه الجرائم مع وظيفة التدريس في الجامعة وقدسيتها واحترامها، بل وتعارضها مع رسالة العلم<sup>(3)</sup>، أكثر من أي وظيفة أخرى.

(1) قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (49) لسنة 1972م .

(2) في حكمها الصادر في 5 / 11 / 1966م، (ص12، ص62) اشار إليه د. سليمان الطماوي، الجرائم التأديبية، مرجع سابق، ص252.

(3) د. ثروت عبد العال، المرجع السابق، ص 24، ص 25..

ولخطورة هذه الجريمة فقد أقر المقتن المصري لها عقوبة العزل كما هو واضح في نص المادة (110) المذكورة آنفاً، دون أن يجعل للسلطة التأديبية المختصة بتوقيعها أي سلطة تقديرية في النزول بها أو استبدالها<sup>(1)</sup>.

وسوف أسرد بعضاً من هذه الجرائم التي أدت بالكثير من أعضاء هيئة التدريس إلى العزل من الوظيفة للفائدة والعبرة<sup>(2)</sup>:

- تزوير عضو هيئة التدريس في مؤهلاته العلمية وتخصصه: وقد اعتُبر هذا الفعل مخللاً بالشرف والأمانة وماساً بالنزاهة، وقد أفقده هذا الفعل الثقة بين زملائه والهيبة أمام طلابه.
- استقبال عضو هيئة التدريس لطالبة في شقته ليلاً رغم دفاعه بأنها حضرت بدون موافقته ليشرح لها بعض الدروس، فلم يقتنع مجلس التأديب بدفاعه وقرر عزله.
- ونكتفي بهذه الأمثلة وننوه إلى أن وسائل التواصل الاجتماعي قد تكون سبباً في استدراج عضو هيئة التدريس للوقوع في هذه الجرائم ويؤخذ على حين غرة ويفاجأ بما لا يُحمد عقباه وهذا مما دفعني لإعداد هذا البحث.

## 2- جريمة إعطاء دروس خصوصية:

حظر المقتن اليمني إعطاء دروس خصوصية<sup>(3)</sup> من قبل عضو هيئة التدريس ومساعدتهم، واعتبر ذلك جريمة تأديبية يعاقب عليها كل من قام بها، أما المقتن المصري فقد نص عليها في قانون تنظيم الجامعات في المادة (103) التي نصت على أنه: «لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس إعطاء دروس خصوصية بمقابل أو بغير مقابل». وفي الوقت الذي اعتبرها المقتن اليمني جريمة تأديبية تخضع عقوبتها للسلطة التقديرية لسلطة التأديب، فإن المقتن المصري قد أوجب عليها عقوبة العزل من الوظيفة، وقد نفذت كثير من المجالس التأديبية المصرية هذه العقوبة واعتبرت قيام عضو هيئة التدريس بإعطاء دروس خصوصية إخلالاً جسيماً بواجبات وظيفته وخروجاً على مقتضياتها<sup>(4)</sup>.

(1) د. ثروت عبد العال، المرجع السابق، ص 25.

(2) انظر تفاصيل هذه القرارات وحيثياتها في المرجع السابق، ص 25 وما بعدها.

(3) وفي المادة رقم (4) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (38) لسنة 1998م بشأن نظام وظائف وأجور أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية؛ هذا القرار منشور في الجريدة الرسمية العدد (23) لسنة 1998م.

(4) لمزيد من التفاصيل ينظر د. ثروت عبد العال، المرجع السابق، ص 28 وما بعدها.

### 3- تسخير النشاط الجامعي للأغراض الحزبية:

حظر القانون اليمني على أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم تسخير النشاط الجامعي للأغراض الحزبية<sup>(1)</sup>، وإذا كان هناك اختلاف في حظر الانتماء الحزبي بالنسبة للموظف العام<sup>(2)</sup>، فإن هناك شبه إجماع بين مختلف القوانين على تحريم تسخير النشاط الجامعي للأغراض الحزبية لما في ذلك من خلق للصراعات والعداوات داخل الحرم الجامعي على حساب العملية التعليمية.

ويوجد الكثير من قرارات مجالس التأديب صدرت بمعاقة الكثير من المدرسين لقيامهم بنشاطات حزبية<sup>(3)</sup>.

### 4- المحافظة على كرامة الوظيفة:

نص القانون اليمني على أن: «يلتزم الموظف بالحفاظ على كرامة الوظيفة والابتعاد عن كل ما من شأنه التقليل من قيمتها والاحترام لها أثناء أوقات العمل وخارجه<sup>(4)</sup>، وفي حياته الخاصة»<sup>(5)</sup>.

ومن خلال النص يتبين لنا أن عضو هيئة التدريس بالجامعة يُسأل عما يرتكبه خارج الوظيفة: لأن السلوك الشائن من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة، لأن الحياة الخاصة تلقي بظلالها على الحياة الوظيفية وتؤثر فيها، فإذا ساءت سمعة عضو هيئة التدريس فقد شرطاً من شروط البقاء في الوظيفة المتمثل في حسن السيرة والسلوك، فهو شرط للتعيين وشرط للبقاء فيها<sup>(6)</sup>.

وإذا كان هذا الواجب يسري على كل موظفي الدولة، فإن طبيعة العمل العلمي والأكاديمي في الجامعة يجعل هذا الواجب أكثر أهمية عليهم من غيرهم لما له من أهمية في منع الصراعات.

(1) المادة (4) الفقرة (د) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (38) لسنة 1998م، مرجع سابق، ص35.

(2) د. زهوة عبد الوهاب حمود، التأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه، جامعة الإسكندرية - كلية الحقوق، بدون تاريخ، ص 165.

(3) د. زهوة عبد الوهاب حمود، المرجع السابق، ص 166 وما بعدها.

(4) المادة (13/أ) من قانون الخدمة المدنية.

(5) المادة (8/د) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (122) لسنة 1992م.

(6) د. محمد جودة الملط، مرجع سابق، ص128.

## 5- الخروج على القيم والأعراف والتقاليد الجامعية:

يُعتبر عضو هيئة التدريس بالجامعة مقيد بمراعات مركزه الوظيفي في الجامعة ومراعاة القيم والتقاليد التي استقرت في وجدان هيئة التدريس جيلاً بعد جيل حتى يحافظ على نقاء صورته وحسن سمعته وحتى يبقى داخل الجامعة أو خارجها مترفعاً عن الصغائر قذوة لطلابه»<sup>(1)</sup>.

وقد نصت على ذلك المادة رقم (96) من قانون تنظيم الجامعات المصرية على: «التمسك بالتقاليد والقيم الجامعية الأصلية والعمل على بثها في نفوس الطلاب»<sup>(2)</sup>. كما نصت على ذلك المادة (5) من قانون الجامعات اليمنية.

الجدير بالذكر أن الكثير من أعضاء هيئة التدريس يقعون في هذه المخالفات وللسلطة التأديبية سلطة تقديرية فيما تراه خارجاً عن القيم والتقاليد الجامعية لأنها غير قابلة للحصر والتحديد<sup>(3)</sup>.

الجدير بالذكر أيضاً أن وسائل التواصل الاجتماعي قد تكون سبباً أو وسيلة لجر البعض في تصرفات مخلة بالأداب العامة وبالقيم الجامعية، وهذا من الأسباب الرئيسية التي دفعتني إلى إعداد هذا البحث، ولا أطيل في هذا الموضوع لحساسيته وأهميته.

هذه أهم الجرائم التأديبية المتعلقة بالواجبات الجامعية الخاصة بالعملية التعليمية، أما بقية الواجبات فلن نتعرض لها لأنها كثيرة جداً ولا تخفى على أعضاء هيئة التدريس وهي منصوص عليها في قوانين ولوائح الجامعات وقوانين ولوائح الخدمة المدنية<sup>(4)</sup>، مثل عدم أداء عضو هيئة التدريس واجبه بنفسه وعدم توخي الدقة والأمانة وعدم تخصيص وقت العمل للقيام به، وعدم التعاون مع الزملاء، وعدم احترام الجمهور والوساطة، وعدم المحافظة على المال العام والجمع بين وظيفتين، وإفشاء أسرار الوظيفة والاحتفاظ بأوراق متعلقة بالعمل<sup>(5)</sup>.

(1) حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في 5 / 11 / 1988م، مجموعة المبادئ السنة الرابعة والثلاثين، الجزء الأول، ص 68.

(2) المادة(96) من قانون تنظيم الجامعات المصرية السابق ذكره.

(3) لمعرفة الكثير من التصرفات التي تعتبر خروجاً على القيم والتقاليد الجامعية انظر: د. ثروت عبد العال، المرجع السابق، ص 31 وما بعدها.

(4) وهذه الواجبات والمحظورات منصوص عليها في كل من قانون الخدمة المدنية وقوانين ولوائح الجامعات اليمنية المذكورة سلفاً، انظر: د. عبد الله صالح هران، مرجع سابق، ص 387.

(5) د. عبد الله صالح هران، المرجع السابق، ص 387.

وكما ذكرنا سابقاً فإن الجرائم التأديبية غير محددة ولا يمكن حصرها وإنما يُترك سلطة تقديرها للسلطة التأديبية المختصة.

ومن الواجبات التي نصت عليها لائحة نظام وظائف أعضاء هيئة التدريس رقم (238) لسنة 1998م في المادة (3) التمسك بمبادئ الإسلام ومراعاة قيم المجتمع والمحافظة على التقاليد والقيم الجامعية، وإتقان العمل.

## المبحث الثاني

### العقوبة التأديبية

سوف نخصص هذا المبحث لتعريف العقوبة التأديبية في التشريع والفقه، ثم نذكر العقوبات التأديبية التي تطبق على أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية، وذلك من خلال النصوص القانونية التي وردت في قانون ولوائح الجامعات اليمنية وفي قوانين الخدمة المدنية، باعتبار أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم يخضعون لقانون الخدمة المدنية فيما لم يرد به نص في قوانين ولوائح الجامعات باعتبارهم موظفين عموميين، وذلك على النحو الآتي:

### المطلب الأول

#### تعريف العقوبة التأديبية والمبادئ التي تحكمها

سوف نخصص هذا المطلب لتعريف العقوبة التأديبية وللمبادئ التي تحكمها، وذلك على النحو الآتي:

#### أولاً: تعريف العقوبة التأديبية في القانون:

لم يعرف القانون اليمني العقوبة التأديبية لا في قوانين الجامعات ولا في قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية، وكذلك القانون الفرنسي والمصري<sup>(1)</sup>، وإنما أورد على سبيل الحصر العقوبات

التي يجوز توقيعها على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومساعدتهم<sup>(2)</sup>.

والملاحظ أن المقتن اليمني لم يخصص عقوبة محددة لكل جريمة تأديبية على حدة كغيره من المقتنين، بل أورد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر التي يجوز تطبيقها على أعضاء هيئة التدريس في اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية<sup>(3)</sup>، عكس القانون المصري الذي نص عليها في القانون نفسه<sup>(4)</sup>.

وبناءً على ذلك، فقد ترك المقتن للسلطة التأديبية المختصة سلطة تقديرية في اختيار العقوبة التأديبية التي تراها مناسبة من بين تلك العقوبات التي وردت على سبيل الحصر، ولا يجوز للسلطة

(1) زهوة عبد الوهاب حمود، مرجع سابق، ص178.

(2) سوف نوضح أنواع العقوبات التأديبية في المطلب الثاني من هذا المبحث.

(3) المادة رقم (84) في اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية.

(4) قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم(49) لسنة 1972 في المادة(110).

التأديبية تطبيق أي عقوبة خارجية غير العقوبات المنصوص عليها، ولكن تقديرها للعقوبة المناسبة يخضع لرقابة القضاء، وهذه الرقابة تسمى "رقابة الملازمة".

ولا شك أن التحديد يمنع من تعسف السلطة التأديبية، لأنه لا يترك لها سلطة تقديرية، لكن التحديد لا يناسب النظام التأديبي؛ فالجريمة التأديبية تختلف من مرفق عام إلى مرفق عام آخر باختلاف الواجبات وإن كان الكثير من الواجبات تشترك فيها كل المرافق العامة لكن تبقى بعض الواجبات التي تنفرد بها بعض الوظائف إلى جانب الواجبات العامة لخصوصيتها ونوعها وأهميتها.

وكما سبق أن أوضحنا أنه لا يمكن حصر الواجبات الوظيفية، وإنما نذكر بعضها على سبيل المثال، ثم يتم إيراد القاعدة العامة.

### ثانياً: تعريف العقوبة التأديبية في الفقه:

تعددت التعريفات الفقهية للعقوبة التأديبية وكلُّ عرفها من وجهة نظره الذاتية سواء في الفقه الفرنسي أو المصري أو اليمني؛ فمنهم من عرفها من حيث طبيعتها ومحلها، والبعض من حيث الهدف المراد تحقيقه من ورائها، والبعض الآخر من حيث الأشخاص المطبقة عليهم، والبعض عرفها من حيث الأفعال المسببة لها<sup>(1)</sup>.

وما يهمنا في هذا البحث هو التعريف العام للعقوبة التأديبية؛ حيث عرفها البعض بأنها: «جزاء مادي أو معنوي يصيب الموظف في عمله ووظيفته»<sup>(2)</sup>.

وعرفها البعض الآخر بأنها: «جزاء يوقع على الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن جريمة تأديبية»<sup>(3)</sup>.

ويعرفها غالبية الفقه الفرنسي بأنها: «جزاء يمس الموظف في مركزه ومزاياه الوظيفية»<sup>(4)</sup>.

ومن خلال التعريفات السابقة نستطيع أن نعرف العقوبة التأديبية بالنسبة لعضو هيئة التدريس بأنها: جزاء منصوص عليه توقعه السلطة المختصة على عضو هيئة التدريس الذي ارتكب جريمة تأديبية ويمس مزاياه الوظيفية بهدف المحافظة على النظام فيها.

(1) انظر كل هذه التعريفات في: د. مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية (دراسة مقارنة)، القاهرة، مطابع الهيئة المصرية للكتاب، 1976م، ص26 وما بعدها.

(2) د. زهوة عبد الوهاب حمود، المرجع السابق، ص 181.

(3) د. محمد جودت الملط، مرجع سابق، ص 297.

(4) أشار إلى هذا التعريف: د. محمد مختار عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، 1973م، ص61.

وهذا التعريف يشمل شرعية العقوبة التأديبية وشرعية السلطة التأديبية المختصة بتوقيعها وسبب العقوبة ونطاقها وموضوعها والهدف منها كما هو واضح في التعريف.

وهكذا يتبين لنا أن أهم هدف للعقوبة التأديبية بالنسبة لعضو هيئة التدريس هو الحفاظ على النظام الجامعي من خلال تحقيق الردع الخاص والردع العام ومن خلال تقويم عضو هيئة التدريس واصلاحه وفي هذا تحقيق للمصلحة العامة المتمثلة في حسن سير العمل وانتظامه في الجامعات وتحقيق التوازن بين الثواب والعقاب .<sup>(1)</sup>

ثانياً: المبادئ القانونية التي تحكم العقوبة التأديبية.

تحكم العقوبة التأديبية العديد من المبادئ القانونية التي تعتبر ضمانات تأديبية جوهرية تمنع من تعسف السلطة التأديبية المختصة بتطبيق العقوبات التأديبية، هذه المبادئ عزز من ظهورها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان .<sup>(2)</sup>

ومن أهم هذه المبادئ مبدأ شرعية العقوبة الذي يقضي بأن "لا عقوبة إلا بنص"، هذا المبدأ تضمنته مختلف الدساتير والقوانين في مختلف الدول، وقد انبثق عن هذا المبدأ عدداً من المبادئ منها: مبدأ شخصية العقوبة، ومبدأ عدم رجوعيتها، ومبدأ عدم تعددها، ومبدأ تناسبها مع الجريمة التي ارتكبت وسوف نتناول هذه المبادئ بما يتناسب مع أهداف البحث، وذلك على النحو الآتي:

### 1- مبدأ شرعية العقوبة:

لأهمية مبدأ شرعية العقوبة نص عليها الدستور اليمني في المادة(47) التي ورد فيها " ... ولا عقوبة إلا بنص شرعي أو قانوني..."<sup>(3)</sup> ويعني هذا المبدأ أنه لا تطبق على عضو هيئة التدريس أي عقوبة لم ينص عليها القانون ولأئحته التنفيذية ولو كان ذلك برضى عضو هيئة التدريس<sup>(4)</sup>، فالمقنن يضع قائمة بالعقوبات المحددة والمحصورة وللسلطة التأديبية اختيار أحدها والتقيد بها إلا إذا وجد نص قانوني قد حدد عقوبة معينة تطبق على جريمة محددة وفي هذه الحالة ليس أمام السلطة التأديبية إلا تطبيقها، وهذا

(1) د. عبد القادر الشيلخي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع، 1983م، ص223.

(2) د. مصطفى عفيفي، المرجع السابق، ص156.

(3) دستور الجمهورية اليمنية لعام 2001م، مكتبة خالد بن الوليد، صنعاء، ص22.

(4) د. سليمان الطماوي، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص283.

(1) التحديد لا يكون في الغالب . كما سنرى في الحديث عن أنواع العقوبات، وفي حالة تطبيق عقوبة تأديبية على عضو هيئة التدريس غير منصوص عليها يكون القرار الصادر بها باطلاً لمخالفته للقانون (2).

## 2- مبدأ عدم تعدد الجزاء التأديبي:

ويقضي هذا المبدأ بعدم معاقبة عضو هيئة التدريس مرتين على جريمة واحدة أو توقيع عقوبتين أصليتين على جريمة واحدة (3)، لأن ذلك يناهض مبدأ العدالة، وقد أصبح هذا المبدأ مستقراً في الفقه والقضاء والتشريع (4)، ولا يعتبر الجمع بين الجزاء الجنائي والتأديبي جمع بين عقوبتين إذا كان الفعل الواحد يشكل جريمتين لأن لكل منهما هدفه وموضوعه (5)، وتوقيع عقوبة تأديبية لا يحول عن تطبيق العقوبة الجنائية لأن كلاً منهما مستقلة (6).

## 3- مبدأ عدم رجعية الجزاء التأديبي:

يقصد بمبدأ عدم رجعية الجزاء التأديبي أن الجزاء لا يرتب أثره إلا من تاريخ توقيعه دون أن يمتد إلى تاريخ ارتكاب الجريمة التأديبية مهما بلغت خطورتها (7)، وهذا تطبيقاً لما تقضي به المبادئ القانونية العامة من عدم رجعية القرارات الإدارية الفردية (8).

(1) د. رمضان بطيخ، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة والقطاع العام، وقطاع الأعمال العام فقهاً وقضاءً، ط1، دار النهضة، القاهرة، 1999م، ص128.

(2) د. رمضان بطيخ، المرجع السابق، ص130.

(3) د. عبد الفتاح حسن، المرجع السابق، ص275.

(4) زهوة عبد الوهاب حمود، المرجع السابق، ص193.

(5) المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم 4563 في 26/3/1991م، ص35ق.

(6) د. عيسى محمد عيسى مناصره، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثيره بالحكم الجنائي، جامعة القاهرة، رسالة دكتوراه، غير منشورة، مصر، 2012م، ص120.

(7) مصطفى عفيفي، المرجع السابق، ص187.

(8) عبد الفتاح حسن، المرجع السابق، ص277.

فالجزاء الذي لا يتقرر إلا بعد ارتكاب الجريمة لا يجوز تطبيقه عليها لأنه كان غير موجوداً وقت ارتكابها ويعتبر توقيعها عليها سريعاً للنص بأثر رجعي<sup>(1)</sup>. وهذا غير جائز قانوناً وهو ما نص عليه الدستور اليمني في المادة(47).

كذلك لا يجوز أن توقع عقوبة على عضو هيئة التدريس في ظل القانون الجديد لم يرد بشأنها نص فيه، ولو كانت هذه العقوبة منصوصاً عليها في القانون السابق الذي كان سارياً وقت ارتكابها<sup>(2)</sup>، ولن نطيل في هذا الموضوع لأنه نادراً ما تلغى القوانين بقوانين جديدة أو تعدل، ونكتفي بهذا القدر بما يتناسب مع هدفنا في هذا البحث.

#### 4- مبدأ تناسب الجزاء مع الجريمة التأديبية:

ثار خلاف كبير حول هذا المبدأ، بحكم أن للسلطة التأديبية المختصة سلطة تقديرية في اختيار العقوبة المناسبة من بين قائمة العقوبات، ولكن الذي استقر عليه الفقه والقضاء في كل من فرنسا ومصر واليمن أن الجزاء يجب أن يتناسب مع الجريمة، وأن لا يكون هناك غلو في تطبيق عقوبة كبيرة لا تتناسب مع صغر الجريمة<sup>(3)</sup>.

#### 5- مبدأ شخصية العقوبة:

ويعني هذا المبدأ ألا توقع العقوبة إلا على الشخص المخالف دون غيره، ولا يسأل عن خطأ غيره، مصداقاً لقوله تعالى: ﴿وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَى﴾<sup>(4)</sup>. وقد نص الدستور اليمني الحالي على مبدأ شخصية العقوبة في المادة(47) منه حيث نصت على أن: "المسئولية الجنائية شخصية... وهو ما ينطبق على المسئولية التأديبية لأن المسئولية هي مسئولية معاقبة من يرتكب الجريمة جنائية كانت أم تأديبية.

(1) زهوة عبد الوهاب حمود، المرجع السابق، ص201.

(2) د. مصطفى عفيفي، المرجع السابق، ص187.

(3) المرجع السابق، ص201 وما بعدها.

(4) سورة الأنعام الآية رقم(164).

## 6- مبدأ المساواة في العقوبة:

ويقصد بمبدأ المساواة في العقوبة تطبيق العقوبات التأديبية على جميع أعضاء هيئة التدريس دون تفرقة بينهم إذا تساوت أفعالهم وظروفهم<sup>(1)</sup> ، ولا يعتبر اختلافاً بمبدأ المساواة مراعاة سلوك الموظف وسوابقه وحسن نيته والأخذ بالظروف المشددة للعقاب في حالة تكرار الجريمة أو العودة إليها<sup>(2)</sup> .

### المطلب الثاني

أنواع العقوبات التأديبية التي تُطبق على أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم

سوف نتناول في هذا المطلب قوائم العقوبات التأديبية القانونية التي تطبق على أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في قانون الجامعات اليمنية ، ثم نقوم بتوضيحها ومقارنتها بغيرها من العقوبات في بعض القوانين والتعليق عليها ، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: قوائم العقوبات التأديبية المنصوص عليها في القانون:

نص قانون الجامعات اليمنية الحالي في المادة (45) منه على أن: «تبين اللائحة التنفيذية للقانون... العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم».

وقد نصت اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية رقم (32) لعام 2007م في الفقرة (1) من المادة (84) على العقوبات التأديبية التي يوقعها مجلس التأديب بالجامعة على عضو هيئة التدريس أو مساعده في حالة مخالفته لواجباته الوظيفية ، وحددتها بالعقوبات الآتية:

- 1- اللوم.
- 2- التنبيه كتابياً.
- 3- الإنذار كتابياً.
- 4- الحرمان من العلاوة السنوية لسنة واحدة.
- 5- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة سنتين كحد أقصى.
- 6- الخصم من الراتب بما لا يتجاوز 20% للمرة الواحدة.
- 7- الفصل من الخدمة مع الاحتفاظ بحقوقه التأمينية أو الحرمان منها وفقاً للقوانين المنظمة لذلك.

(1) يحيى قاسم علي، ضمانات تأديب الموظف العام في تشريعات اليمن، العراق، مصر، فرنسا، ط1، اليمن، صنعاء، مركز عبادي للدراسات والنشر، 1999م، ص36.

(2) د. محمد أحمد هيكال، السلطة الرئاسية بين الفاعلية والضمان، جامعة عين شمس، كلية الحقوق، 1984م، ص524.

كما نصت الفقرة (2) من نفس المادة على أن تبين لائحة الجزاءات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم حالات وشروط توقيع كل عقوبة من العقوبات المنصوص عليها في الفقرة (1) من هذه المادة.

### ثانياً: الشرح الفقهي لهذه العقوبات:

سوف نقوم بتوضيح موجز لهذه العقوبات لتبصير السلطات التأديبية بها وأعضاء هيئة التدريس، وذلك على النحو الآتي:

#### 1- اللوم:

ويعتبر اللوم من العقوبات التأديبية الأدبية، ويعبر عن عدم رضا الإدارة عن فعل عضو هيئة التدريس، ويمس سمعته<sup>(1)</sup>، لأنه يعتبر استهجاناً للسلوك وتوبيخاً وتأنيباً يحمل نوعاً من التحقير والتشهير، وقد يكون سراً أو علانية أمام أعضاء هيئة التدريس<sup>(2)</sup>.

#### 2- التنبيه كتابياً:

وهو عبارة عن توجيه أو تذكير لعضو هيئة التدريس بواجباته ونصيحة له للقيام بها ويعتبر اللوم أشد منه<sup>(3)</sup>، وكان يفضل النص عليه قبل عقوبة اللوم باعتبار أن العقوبات التأديبية مرتبة من الأخف إلى الأشد، وقد اشترط المقنن أن يكون كتابياً لكي يحفظ في الملف ويعتبر تنبيهاً سابقاً.

(1) د. أحمد شرف الدين، المرجع السابق، ص 342.

(2) د. عزيزة الشريف، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى، القاهرة، دار النهضة العربية، 1988م، ص 199.

(3) د. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه، القاهرة، جامعة عين شمس، كلية الحقوق، 1986، ص 402.

### 3- الإنذار كتابياً :

إنذار عضو هيئة التدريس كتابياً يعني تحذيره من العودة إلى الإخلال بواجبه، وهو من العقوبات الأدبية وليس المالية ويوقع على جرائم تأديبية بسيطة ولا يحتاج توقيعه إلى تحقيق مكتوب، وإنما يكفي بالتحقيق الشفهي ويثبت مضمونه في القرار الصادر بالعقوبة التأديبية، ولم يحدد المقتن اليمني عدد مرات توقيعه والانتقال إلى عقوبة أشد ويرجح البعض أن يوقع (مرتين)<sup>(1)</sup>، ثم تطبق عقوبة أشد منه فإذا زاد عن مرتين فسوف يفقد أثره في الردع والحيلة والحذر من تكرار الجرائم التأديبية.

### 4- الحرمان من العلاوة السنوية لسنة واحدة:

العلاوة الدورية أو السنوية هي الزيادة التي تضاف إلى المرتب بصورة دورية كل سنة، وهذه العقوبة تعتبر عقوبة دائمة وليست مؤقتة، لأن مرتب عضو هيئة التدريس يظل أقل من مرتب زملائه بمقدار هذه العلاوة التي حرم منها طوال خدمته<sup>(2)</sup>.

وقد وضع النص القانوني أنها علاوة سنة واحدة فقط، وليس لهذه العقوبة أي علاقة بعلاوة السنة التالية.

### 5- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة سنتين كحد أقصى:

من المعلوم أن عضو هيئة التدريس يتم ترقيته من أستاذ مساعد إلى أستاذ مشارك، ثم من أستاذ مشارك إلى أستاذ دكتور، بشروط محددة في القانون، وهذه العقوبة تمنع ترقيته عند استحقاقها لمدة سنتين كحد أقصى، وهذا يعني إمكان تأجيل الترقية لمدة أقل من سنتين لأن النص لم يذكر الحد الأدنى للتأجيل أكثر منه وفي هذا سلطة تقديرية للسلطة التأديبية المختصة.

ولا شك أن هذه العقوبة عقوبة شديدة لأنها تؤثر على أقدامية عضو هيئة التدريس طوال حياته الوظيفية.

### 6- الخصم من الراتب بما لا يتجاوز 20٪ للمرة الواحدة:

وهذه عقوبة مالية مباشرة تتمثل في إنقاص راتب عضو هيئة التدريس بمقدار الخصم، بما لا يتجاوز 20٪ للمرة الواحدة، ولم ينص على الحد الأدنى للخصم وهذا يكون سلطة تقديرية للسلطة

(1) د. رمضان بطيخ، المرجع السابق، ص 149.

(2) د. مصطفى عفيفي، المرجع السابق، ص 483.

التأديبية المختصة، والعبرة بالراتب وقت صدور قرار مجلس التأديب لا وقت ارتكاب الجريمة، والراتب يشمل المرتب الأصلي مضافاً إليه العلاوة السنوية أو الدورية<sup>(1)</sup>.

**7- الفصل من الخدمة مع الاحتفاظ بحقوقه التأمينية أو الحرمان منها وفقاً للقوانين المنظمة لذلك:**

تأتي عقوبة الفصل من الخدمة في قمة العقوبات التأديبية باعتبارها أقصى درجات العقوبات التي يمكن توقيعها على عضو هيئة التدريس، ويترتب عليها قطع الرابطة الوظيفية بين عضو هيئة التدريس والجامعة، ولأنها عقوبة جسيمة فلا توقع إلا على جريمة كبيرة وبعد اليأس من صلاح عضو هيئة التدريس<sup>(2)</sup>.

ومن خلال النص القانوني يتبين لنا أن هذه العقوبة تأخذ صورتين:

**الصورة الأولى:** حسب ما ورد في النص الفصل مع الاحتفاظ بحقوقه التأمينية يعني حقه في المعاش التقاعدي.

**الصورة الثانية:** الفصل مع حرمانه من حقوقه التأمينية، يعني حقه في المعاش التقاعدي وهذه من أشد أنواع العقوبات ولذا فإنها لا تطبق إلا في الحالات التي تكون فيها الجريمة على درجة من الخطورة والجسامه بحيث تجعله غير صالح لشغل وظيفة التدريس بالجامعات، لإخلاله بكرامته وشرفه وارتكابه لأفعال مشينة يستحق عليها هذه العقوبة، وتوقيعها سلطة تقديرية لمجلس التأديب تحت رقابة القضاء<sup>(3)</sup>.

**ثالثاً: التقسيم لهذه العقوبات والمقارنة بين القوانين لبعض الدول:**

بالنظر إلى العقوبات التأديبية السابق ذكرها نجد أنها:

- عشر عقوبات تأديبية مرتبة بالتدرج من العقوبة الأخف إلى العقوبة الأشد، تبدأ من اللوم وتنتهي بالفصل من الخدمة مع الحرمان من الحقوق التأمينية (المعاش التقاعدي).

وهي نفس العقوبات المنصوص عليها في المادة (110) من القانون المصري رقم(49) لسنة 1972م الخاص بتنظيم الجامعات المصرية مع زيادة عقوبة تأديبية في القانون المصري تتمثل في الحرمان من جزء من المرتب.

(1) د. سليمان الطماوي، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص 641.

(2) د. عبد العظيم عبد الحميد، تأديب الموظف العام في مصر، الجزء الأول، ط1، القاهرة، دار النهضة العربية، 2000م، ص 217.

(3) د. ثروت عبد العال، المرجع السابق، ص 283 وما بعدها.

أما القانون اليمني فقد نص على عقوبة الفصل من الخدمة مع الحرمان من المعاش، وهذا خلافاً للقانون المصري الذي نص على العزل مع الحرمان الجزئي وقد كان المقنن المصري موفقاً في ذلك؛ لأن الحرمان من المعاش كاملاً فيه ضرر للأسرة، وحرى بالمقنن اليمني أن يحذو حذو المقنن المصري ويقصر العقوبة على الحرمان من جزء من المعاش؛ لأن الفصل مع الحرمان من المعاش كلاهما عقوبة قاسية إلى جانب أن الحرمان من المعاش يصيب الأسرة في مصدر رزقها، ولذلك نص المقنن المصري على الفصل من الخدمة بدون اقترانها مع الحرمان الكامل من المعاش في المادة (80) من قانون العاملين المدنيين في الدولة رقم (47) لسنة 1978م.

كما نص المقنن اليمني في قانون الخدمة المدنية رقم (19) لعام 1991م على جعل عقوبة الفصل من الخدمة مع حفظ الحق في المعاش والمستحقات الأخرى في المادة (111) فقرة رقم (10)، وحسناً عمل. ونوصي المقنن اليمني والمصري أن يعمم النص الموجود في قوانين الوظيفة العامة وينص عليه في قوانين الجامعات لأنهم جميعاً موظفون عموميون.

الجدير بالذكر أن القانون اليمني حظر على عضو هيئة التدريس إعطاء دروس خصوصية واعتبرها جريمة تأديبية تخضع عقوبتها لتقدير السلطة التأديبية المختصة بحيث تختار العقوبة التي تراها مناسبة، أما المقنن المصري فقد اعتبرها جريمة عقوبتها العزل من الوظيفة بموجب المادة رقم (103) من القانون السابق ذكره ولم يترك أي سلطة تقديرية لسلطة التأديب في اختيار عقوبة غيرها وهذا يعتبر تشديداً من المقنن لا مبرر له.

## الخاتمة

وأنا أصل إلى نهاية هذا البحث بعون الله ورعايته أجد نفسي ملزماً بذكر أهم النتائج والتوصيات على أمل الأخذ بها من قبل المقنن لتكتمل الفائدة من البحث وذلك على النحو الآتي:

### أولاً: النتائج:

مما سبق نستطيع أن نستنتج أن:-

- 1- واجبات عضو هيئة التدريس في الجامعة زيادة عل واجبات بقية موظفي الدولة بما يتناسب مع أهمية العمل الأكاديمي إلى جانب الواجبات العامة.
- 2- تشديد عقوبة الفصل من الخدمة بإقرارها بالحرمان من المعاش وهذا تشديداً لا مبرر له.
- 3- لخطورة عقوبة الفصل لم يذكر المقنن الأفعال التي تستوجبها هذه العقوبة باستثناء الأفعال المخلة بالشرف والأمانة.
- 4- وضع المقنن عقوبة اللوم قبل التوبيه رغم أنها أشد من عقوبة التوبيه.
- 5- تم النص على الواجبات في اللائحة الصادرة من رئيس مجلس الوزراء وليس في اللائحة التنفيذية للقانون الصادرة من رئيس الجمهورية ولم ينص عليها في القانون.
- 6- أخطر السلوكيات التي يمكن أن يقع فيها بعض أعضاء هيئة التدريس هي السلوكيات المخلة بالشرف والأمانة.
- 7- الحياة الخاصة لعضو هيئة التدريس تلقي بظلالها على العمل.
- 8- يخضع أعضاء هيئة التدريس لقانون الخدمة المدنية فيما لم يرد به نص في قانون الجامعات.
- 9- لم يفرق المقنن اليمني -كغيره - بين عقوبة عضو هيئة التدريس وبين مساعده، وهذا يحسب للمقنن اليمني.
- 10- لم يحدد المقنن عدد مرات تكرار عقوبة اللوم والإنذار والتوبيه ثم الانتقال إلى العقوبة الأشد.
- 11- لم ينص المقنن على عقوبة تخفيض الراتب الموجودة في قانون الخدمة المدنية، وهذا يحسب للمقنن لأنها لا تتناسب مع العمل العلمي الذي يحتاج إلى دعم عضو هيئة التدريس.

## ثانياً : التوصيات :

- بناءً على ما سبق وتحقيقاً لقيام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بواجباتهم وتفعيلاً لعملية التأديب وعدالته نوصي بالآتي:
- 1- إلغاء عقوبة الفصل مع الحرمان من المعاش والاكْتفاء بعقوبة الفصل فقط دون الحرمان من المعاش، لأن الحرمان من المعاش يصيب الأسرة في مصدر رزقها ويتنافى مع مبدأ شخصية العقوبة، ولأن المعاش لم يعد مقابل العمل بقدر ما يعتبر ضمان اجتماعي.
  - 2- النص على العقوبات التأديبية في قانون الجامعات اليمنية نفسه بدلاً من النص عليها في قرار رئيس مجلس الوزراء أسوةً بقانون الخدمة المدنية وقانون تنظيم الجامعات المصرية، لأنه لا يصح أن تضيف اللائحة قواعد وأحكام جديدة إنما تقتصر على إجراءات تنفيذ القوانين، لأن القوانين تصدر من ممثلي الشعب، أما اللائحة فتصدرها السلطة التنفيذية.
  - 3- ترتيب العقوبات التأديبية من الأخف إلى الأشد ونقل عقوبة اللوم إلى بعد عقوبة التنبيه باعتبار عقوبة التنبيه عقوبة شفووية لا تحتاج إلى تحقيق ولا إلى كتابة وهي عبارة عن نصيحة للموظف بعدم التكرار.
  - 4- تحديد عدد مرات عقوبة اللوم والتنبيه بمرتين ثم الانتقال إلى عقوبة أشد، حتى لا تفقد عقوبة اللوم أثرها بتكرارها بدون أن يرتب عليها أي أثر.
  - 5- تفعيل النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس للقيام بواجباتهم.
  - 6- أتمنى على المقتن المصري أن يجعل عقوبة الدروس الخصوصية سلطة تقديرية للمجلس التأديبي ليختار من العقوبات ما يحقق الردع لكل حالة على حدة، لأن العقوبة المقيدة للمجلس بالفصل عقوبة قاسية لا تتناسب مع المخالفة.
  - 7- تحديد المخالفات التي تستحق عقوبة الفصل على سبيل المثال.
  - 8- توعية أعضاء هيئة التدريس بأن حياتهم الخاصة تلقي بظلالها على الحياة الوظيفية ليحرصوا على عدم ارتكاب أفعال تخل بالكرامة والاعتبار ومكانتهم العلمية.
  - 9- إلغاء عقوبة الخصم من الراتب، لأن في بقية العقوبات ما يحقق الردع، ولأن الراتب يعتبر مصدر رزق للأسرة، وأن الخصم من الراتب لا يتناسب مع العمل العلمي الذي يحتاج إلى تشجيع عضو هيئة التدريس والرفع من معنوياته.
  - 10- توعية أعضاء هيئة التدريس بخطورة وسائل التواصل الاجتماعي في ارتكاب كثير من الجرائم المخلة بالأداب والتي قد يقع فيها بعض ضعفاء النفوس من أعضاء هيئة التدريس.

## المصادر والمراجع

أولاً: القرآن الكريم.

ثانياً: معاجم اللغة:

العلامة ابن منظور، لسان العرب المحيط، المجلد الأول، بيروت، بدون دار نشر وبدون تاريخ، ص445.  
ثالثاً: الكتب العامة والمتخصصة:

- 1- د. أحمد شرف الدين، النظام القانوني للموظف العام في الجمهورية العربية اليمنية، رسالة دكتوراه، القاهرة، جامعة عين شمس، مطبعة حسان، 1983م.
- 2- د. ثروة عبد العال، إجراءات المسائلة التأديبية وضمائنها لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاضعة لأحكام القانون رقم(49) لسنة 1972م، دار النشر والتوزيع جامعة أسيوط، 1995م.
- 3- د. رمضان بطيخ، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة والقطاع العام، وقطاع الأعمال العام فقهاً وقضاً، ط1، دار النهضة، القاهرة، 1999م.
- 4- د. زكي النجار، الوجيز في تأديب العاملين بالحكومة والقطاع العام، القاهرة، مصر الحديدية، ط1، 1984م.
- 5- د. سليمان الطماوي:  
- الجريمة التأديبية دراسة مقارنة، القاهرة، دار الفكر العربي، طبعة 1975م.  
- قضاء التأديب، دراسة مقارنة، الطبعة الثالثة، القاهرة، دار الفكر العربي، 1987م.
- 6- د. عبد العظيم عبد الحميد، تأديب الموظف العام في مصر، الجزء الأول، ط1، القاهرة، دار النهضة العربية، 2000م.
- 7- عبد الله صالح هران، الاحكام التأديبية للموظف العام، رسالة دكتوراه، أكاديمية الشرطة المصرية، القاهرة، دار النهضة العربية، 2005م.
- 8- د. عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، القاهرة، دار النهضة العربية، طبعة 1964م.
- 9- د. عبد القادر الشبخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع، 1983م.
- 10- د. عزيزة الشريف، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى، القاهرة، دار النهضة العربية، 1988م.
- 11- د. ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، 1985م.
- 12- د. محسن غالب الحارثي، سلطة تأديب الموظف العام في القانون اليمني والمقارن، القاهرة، مسعد سمك للنسخ والطباعة، ط1، 1997م.

- 13- د. مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية (دراسة مقارنة)، القاهرة، مطابع الهيئة المصرية للكتاب، 1976م.
- 14- مطيع علي جبير، القضاء الإداري، مكتبة الصادق، صنعاء، 2023م.
- 15- د. وسام صبار، القضاء الإداري، مكتبة السنهوري، العراق، بغداد، ط1، 2013م.
- رابعاً: الرسائل العلمية:

- 1- د. إسماعيل زكي، ضمانات الموظفين في التعيين والترقية والتأديب، رسالة دكتوراه، القاهرة، كلية الحقوق، 1936م.
- 2- د. زهوة عبد الوهاب حمود، التأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه، جامعة الإسكندرية - كلية الحقوق، بدون تاريخ.
- 3- د. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه، القاهرة، جامعة عين شمس، كلية الحقوق، 1986م.
- 4- د. عيسى محمد عيسى مناصره، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثيره بالحكم الجنائي، جامعة القاهرة، رسالة دكتوراه، غير منشورة، مصر، 2012م.
- 5- د. محمد أحمد هيكل، السلطة الرئاسية بين الفاعلية والضمان، جامعة عين شمس، كلية الحقوق، 1984م.
- 6- محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، رسالة دكتوراه، 1967م.
- 7- د. محمد عبد الله الشامسي، المخالفات التأديبية لرجل الشرطة (رسالة ماجستير)، المركز العربي للدراسات الأمنية - الرياض، 1990م.
- 8- د. محمد محسن شذان، النظام التأديبي للموظف العام في اليمن دراسة مقارنة، مصر، جامعة القاهرة، 2014م.
- 9- د. محمد مختار عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، كلية الحقوق ط1973م.

#### خامساً: المجلات والدوريات.

- محمد ياقوت، المخالفات التأديبية لضباط الشرطة، مقال منشور في مجلة الأمن العام، العدد (146) يوليو 1994م.

### سادساً: القوانين والقرارات.

- 1- دستور الجمهورية اليمنية لعام 2001م، مكتبة خالد بن الوليد، صنعاء.
- 2- قانون الخدمة المدنية اليمني رقم 19 لسنة 1991م.
- 3- القانون رقم (47) لسنة 1978م الخاص بالعاملين المدنيين بالدولة.
- 4- القانون رقم (17) لسنة 1995م بشأن الجامعات اليمنية.
- 5- قانون رقم(49) لسنة 1972م، بشأن تنظيم الجامعات المصرية.
- 6- القانون رقم (17) لسنة 1995م بشأن الجامعات اليمنية
- 7- اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (122) لسنة 1992م.
- 8- اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية رقم (32) لعام 2007م.
- 9- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (238) لسنة 1998م بشأن نظام وظائف وأجور أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية.

### سابعاً: الأحكام القضائية.

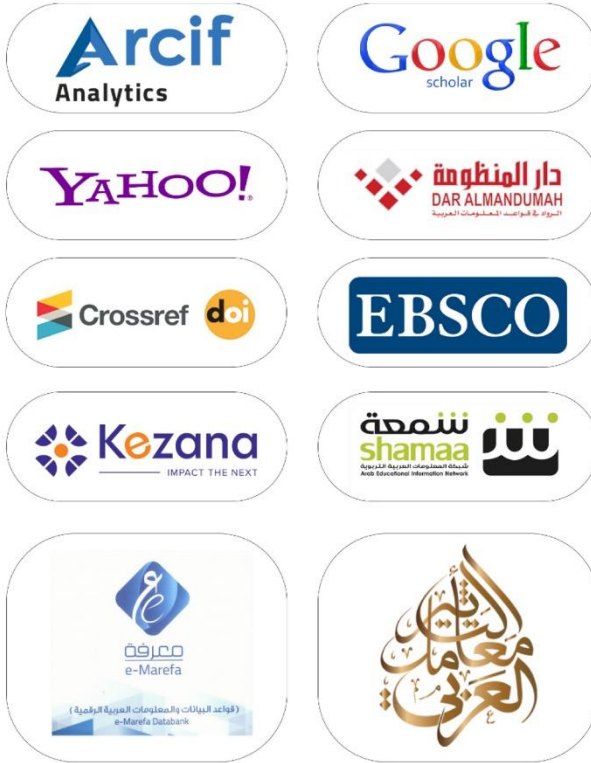
أحكام المحكمة الإدارية العليا في مصر:

1. حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر، في الطعن رقم 42 لسنة ق، ع، جلسة 2009/4/5م
2. حكمها الصادر في 5 / 11 / 1966م.
3. حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في 5 / 11 / 1988م، مجموعة المبادئ السنة الرابعة والثلاثين، الجزء الأول.
4. المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم 4563 في 26/3/1991م.



مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية  
مجلة دولية شهرية علمية محكمة  
التقييم الدولي الإلكتروني: ISSN:2410- 521X  
التقييم الدولي الورقي: ISSN:2410- 1818  
البريد الإلكتروني: [journal@andalusuniv.net](mailto:journal@andalusuniv.net)

## المجلة مفهرسة في المواقع الآتية :



2025	2024	2023	2022	2021	العام
0.5978	0.3068	0.3759	0.1954	0.2692	معامل أرسيف
1.59	1.55	1.25	1.73	1.60	معامل التأثير العربي