

خاتمة

بعد ما استعرضنا سلطة التأديب من الوجهة النظرية من حيث أساس حق العقاب التأديبي والطابع المميز لسلطة التأديب ، ثم تعرضنا للضوابط التي تحكم هذه السلطة ، ثم الاتجاهات العامة لسلطة التأديب من حيث الطابع الإداري والشبه القضائي والقضائي ، والتطبيقات العملية لهذه الاتجاهات بالنسبة لبعض الدول ، وأخيرا ما تناولناه بشأن سلطة التأديب في مصر ، يتبقى لنا أن نتعرض في هذه الخاتمة للنقاط الآتية :

موقف التشريع المصري من الطابع القضائي للتأديب ثم تقدير التشريع المصري بوجه عام في ضوء ما تعرضنا له بشأن سلطة التأديب .

موقف التشريع المصري من الطابع القضائي للتأديب :

بمقد ما استعرضنا السلطة التأديبية في التشريع المصري سوره في قانون العاملين المدنيين بالدولة أو بالنسبة للعاملين بالقطاع العام . وذلك بالنسبة للسلطات الرئاسية والمحاکمات التأديبية . يجدر بنا الآن أن نحدد مدى تطابق النظام المصري مع الشروط النظرية التي سسبق أن أوضحناها بشأن الطابع القضائي للتأديب (١) .

أولا - بالنسبة للجريمة التأديبية :

يعتق التشريع المصري المبدأ العام المتبع في معظم دول العالم بشأن عدم تحديد المخالفات التأديبية بوجه عام - مكتفيا بتحديد الواجبات العامة والمحظورات التي يلتزم بها الموظف والعامل (٢) تاركا للسلطات التأديبية

(١) انظر ص ١٧١ .

(٢) انظر - الفصل العاشر من الباب الثاني من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم

٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

تحديد ما يعتبر مخالفة تستوجب الجزاء التأديبي . ونستخلص من نصوص التشريع المصرى فى هذا الخصوص الملاحظات التالية(٣) :

١ - تستهدف الواجبات والمحظورات توضيح كيفية أداء العمل وما يجب أن يلتزمه الموظف لكي يكون أداؤه للعمل سليما .

٢ - حرصت النصوص على تأكيد المعنى الجديد للوظيفة العامة من أنها وسيلة لا غاية ، وانها - أى الوظيفة - تكليف للقائمين بها هدفها خدمة المواطنين تحقيقا للمصلحة العامة طبقا للقوانين واللوائح المعمول بها . وهذا الواجب الذى نص عليه فى كل من دستور ٢٥ مارس سنة ١٩٦٤ والدستور الحالى الصادر فى ١١ سبتمبر ١٩٧١ ، يعتبر الأساس الأكبر لواجبات الموظفين والعمال فى الدول الحديثة بعكس الحال قديما حيث كانت الوظيفة العامة ميزة لشاغلها ، نهايتها السلطة لا الخدمة .

٣ - حرصت النصوص على أن تبرز القاعدة المسلم بها من انها لم تتضمن تعزادا على سبيل الحصر ، سواء بالنسبة للواجبات أو المحظورات ، وان ما جاء بها انما ورد على سبيل المثال . كما أكدت ذلك أحكام القضاء . حيث قضت المحكمة الادارية العليا بأن المخالفة التأديبية ليست فقط اخلال العامل بواجبات وظيفته . بل توجد كذلك كلما سلك العامل خارج نطاق وظيفته سلوكا مصيبا يمس كرامته ويمس بطريق غير مباشر كرامة المرفق الذى يعمل به . كما أن النص على بعض واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم التى نصت عليها قوانين العاملين المدنيين بالدولة وكذلك العاملين بالقطاع العام ليست من قبيل الحصر والتحديد(٤) .

٤ - لم تقف النصوص عند الواجبات المتصلة بالعمل بطريق مباشر بل

- الفصل العاشر من الباب الثانى من قانون نظام العاملين المدنيين ٧ بالقطاع العام ورقم

٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(٣) انظر : الدكتور الطماوى ، المرجع السابق ، ص ١٤٥ .

(٤) انظر مجموعة المبادئ القانونية التى قررتها المحكمة الادارية العليا السنة الثانية

عشرة - القضية رقم ٢٤٤ لسنة ١٥ ق جلسة ١٩٧٣/٤/٢٨

امتدت الى حياة الموظف الخاصة لأن الصلة وثيقة بين الحياة الخاصة والحياة العامة .

الا انه بجانب هذا المبدأ انعام فان التشريع المصرى يأخذ بنوع من تقنين المخالفات التأديبية متمثلا فى احدى صور ثلاث .

١ - يقنن المشرع الجنائى بعض الأخطاء التأديبية التى يرتكبها الموظفون ويعتبرها جرائم جنائية وفقا لقانون العقوبات رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ وما أدخل عليه من تعديلات (٥) .

(٢) تنص بعض القوانين على مخالفات تأديبية خاصة ببعض طوائف العاملين (٦) .

٣ - لوائح الجزاءات التى تصدرها الوزارات والهيئات والمصالح .
وهى تمثل فى التشريع المصرى الصورة المستحدثة لتقنين الجرائم التأديبية متبعة فى ذلك الاتجاه الملحوظ فى العالم نحو تقنين المخالفات التأديبية .

ويستند الأخذ بنظام لوائح الجزاءات فى مصر على ما يلى :

(أ) ما نصت عليه م ٦٣ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة

(٥) انظر :
٧

م ٧٨ حصول الموظف لنفسه أو لغيره على منفعة من دولة أجنبية .

م ٨٠/ب افشاء الموظف لسر من أسرار الدفاع . .

م ١٠٣ الى ١١١ الخاصة بالرشوة .

م ١١٢ الى ١١٩ بشأن اختلاس الأموال الاميرية .

م ١٢٦ - ١٣٢ بشأن الاكراه وسوء المعاملة من الموظفين لأفراد .

م ١٤٧ - ١٥٤ فك الاختام وسرقة المستندات والأوراق الرسمية المودعة .

م ٢١١ - ٢١٣ تزوير المستندات والأوراق الرسمية .

(٦) انظر :

٥ - ما نص عليه القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بشأن قصر تعيين أى شخص على وظيفة

واحدة - فنصت م ١ بأنه لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة .

م ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ بشأن الأحكام الخاصة بالشركات المعدلة

بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ بشأن عدم الجمع بين الوظيفة العامة والمعمل بالشركات

المساهمة .

الأسبق رقم ٤٩ لسنة ١٩٦٤ من ان « ٥٠٠ » تتضمن لائحة الجزاءات تحديدا
الرؤساء الذين يجوز تفويضهم فى توقيع العقوبات « ٥٠٠ » .

(ب) رغم ان القانون السابق للعاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة
١٩٧١ لم يتضمن نصا مقابلا لنص المادة ٦٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤
الا انه نص فى نهاية الفصل الخاص بواجبات العاملين فى م ٥٤ على ان « تضع
اللائحة التنفيذية نظاما للرقابة والتفتيش والمتابعة وتقييم الأداء وما تحقق
من أهداف وفقا لمعايير محددة يخضع لها جميع العاملين ، فللادارة - وفقا
لهذا النص ووفقا لسلطتها اللائحة الأصلية - حق اصدار لوائح الجزاءات » .

(ج) البند ٣ من المادة ٨٢ من القانون الحالى رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨
بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة حيث ينص « كما يجوز للسلطة المختصة
توقيع الجزاءات الواردة فى البنود ٧ ، ٨ ، ٩ من المادة ٨٠ وذلك فى المخالفات
الجسيمة التى تحددها اللائحة الخاصة بالجزاءات

(د) المادة ٦١ من لائحة العاملين بالقطاع العام رقم ٣٣٠٩ لسنة
١٩٦٦ ومن بعدها المادة ٥٠ من القانون السابق ٦١ لسنة ١٩٧١ وأخيرا
م ٨٣ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بشأن قانون نظام العاملين بالقطاع العام
حيث نصت « يضع مجلس الادارة لائحة تتضمن جميع أنواع المخالفات
والجزاءات المقررة لها » .

ثانيا - بالنسبة للعقوبة التأديبية :

التزمت التشريعات المصرية (٧) كغيرها من التشريعات الأجنبية بمبدأ
شرعية العقوبة التأديبية . وذلك بحصر العقوبات التأديبية التى يجوز
توقيعها على العاملين ، ويعنى ذلك انه لايجوز توقيع عقوبة تأديبية لم يرد بها
نص والا كان الجزاء باطلا ، فلا تستطيع السلطات التأديبية أن توقع الا
العقوبات المنصوص عليها . فليس من حق الادارة توقيع عقوبات لم ينص

(٧) نصت جميع قوانين العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام على قوائم للجزاءات
التأديبية . وآخرها القانونين رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، و٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

المشروع عليها (٨). هذا وقضاء مجلس الدولة المصري قديما وحديثا مستقر على هذا المبدأ (٩) .

الا انه نظرا لطبيعة القانون التأديبي . فاختيار العقوبة من قبيل السلطة التقديرية للإدارة تمارسها في حدود الضوابط التي تحكم هذه الفكرة (١٠) .

هذا وقد ثار الخلاف في حكم قديم نسبيا للمحكمة الادارية العليا حيث اجازت فيه تطبيق الجزاءات التأديبية التي وردت في قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على عمال اليومية الذين يخضعون لأحكام كادر عمال اليومية وقضت خطأ ما قررته المحكمة الادارية لوزارة الصحة من انه لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على عامل يومية لم يرد بها نص في كالأعمال اليومية (١١) .

ثالثا - الارتباط بين الجريمة والعقوبة :

وقد سبق أن أوضحنا انه لم يتطور بعد القانون التأديبي حتى يتحقق هذا الارتباط . ولكن يلاحظ في التشريع المصري انه يحقق جزئيا هذا الارتباط بالنسبة للوائح الجزاءات . وقد سبق أن بحثنا ذلك بالنسبة للانتقادات التي وجهت الى لوائح-الجزاءات (١٢) .

رابعا - قيام هيئة قضائية مستقلة لتوقيع العقوبات الشديدة :

وقد تحقق هذا منذ صدور قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢

(٨) انظر : المسئولية التأديبية للموظف العام ، المرجع السابق ، ص ٣٠٤ .

(٩) انظر : مجموعة المبادئ القانونية التي أقرها قسم التشريع في خمس سنوات

حلف رقم ٨ لسنة ٧١ جلسة ١٩٧٣/٣/٤ من ٢٠ .

(١٠) انظر : د. الطماوى ، المرجع السابق ، ص ٢٧١ .

(١١) انظر : هذا الحكم الصادر في ١٩/٥/١٩٥٢ والأراء التي قبلت ~~بمنحه~~ لدكتور

جودت الملط ، المرجع السابق ، ص ٣٠٥ .

(١٢) انظر ص ١٧٦ .

- حيث أصبح تشكيل المحاكم التأديبية تشكيلا قضائيا خالصا - كما أصبحت المحاكم التأديبية جزءا من القسم القضائي بمجلس الدولة (١٣) .

يتضح لنا من ذلك ان النظام المصرى يتبع الاتجاه القضائى فى التأديب حيث توافرت معظم الشروط التى سبق أن أوضحناها بشأن الطابع القضائى للتأديب . وبذلك يكون التشريع المصرى من ضمن عدد قليل من الدول التى اتبعت هذا الاتجاه تأكيدا لمبدأ الضمان .

الا انه يجدر بنا التساؤل عما اذا كان التشريع المصرى يوضعه الحالى قد حقق التوازن بين مبدأ الضمان ومبدأ الفاعلية .

فبالنسبة لمبدأ الفاعلية : فان التشريع المصرى سواء طبقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بنظام العاملين المدنيين بالدولة أو طبقا للقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ الخاص بنظام العاملين بالقطاع العام فقد تلاحظ انه منح السلطات الرئاسية سلطات واسعة فى توقيع كثير من العقوبات تتعدى التنبيه والانذار . فقد استقلت هذه الهيئات الرئاسية بتوقيع الكثير من العقوبات كما سبق أن أوضحنا (١٤) وفى نفس الوقت منح للعاملين من الضمان داخل هذا النطاق الرئاسى ويتمثل فى حق التظلم ، كذا الطعن فى القرارات التأديبية الرئاسية كما وضع شروطا محددة بالنسبة للوقف الاحتياطى . وأخيرا أخضع عقوبة الفصل لاجراءات معينة يتحقق فيها الضمان للعاملين .

هذا بالنسبة لمبدأ الفاعلية وضماناته داخل نطاق اختصاص السلطات الرئاسية .

أما بالنسبة لمنطق الضمان . فقد اختص المشرع المحاكم التأديبية بتوقيع العقوبات الجسيمة تحقيقا للضمان ومنعا لتضسف السلطات

(١٣) انظر ص

(١٤) انظر ص

الرئاسية . ومنح العاملين الكثير من الضمانات فى هذا الشأن سواء كانت سابقة أو معاصرة لتوقيع الجزاء التأديبى مثل المواجهة بما تتضمن من اعلان المتهم بالجريمة واعطاؤه أجلا لاعداد دفاعه كذلك حق الاطلاع على الملف وجميع الأوراق الخاصة بالإتهام وكذلك الضمانات الخاصة بالتحقيق والدفاع وبما يستتبع ذلك من استخدام حق الرد أما بالنسبة للضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبى فتتمثل فى دعوى الالفاء ودعوى التعويض (١٥) .

تقدير التشريع المصرى بوجه عام :

لدراستنا لنظام التأديب فى مصر اتضح أنه مر بعدة مراحل مسأيرا فى ذلك التطور الذى ساد السلطات التأديبية فى الأنظمة العالمية ، وهو التطور الذى اتبعته بعض الدول بشأن اسناد سلطة التأديب .

فى بادئ الأمر كان حق التأديب سلطة مطلقة فى يد الهيئات الادارية الرئاسية تمارسه بحرية مطلقة وبدون أى قيد تجاه المرؤوسين التابعين لها وكان تبرير هذا الشأن هو تأكيد فاعلية المرفق .

ثم بدأ التطور نحو الحد من هذه السلطة المطلقة ومنح بعض الضمانات للموظفين ضد احتمال تصف السلطات الرئاسية وذلك باصدار القانون ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن اعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاکمات التأديبية وأصبح تشكيل المحاكم التأديبية يغلبه الطابع القضائى .

ثم بعد ذلك خطا المشرع خطوة أكبر نحو تحقيق الطابع القضائى لسلطة التأديب باصدار القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٢ وبذلك اصطبغ النظام التأديبى فى مصر بالطابع القضائى وأصبح ضمن عدد قليل من الدول التى تتبع هذا الاتجاه (١٦) . وتأكيذا لهذا الطابع القضائى فقد كان قد تقدم أحد

(١٥) لم نتعرض فى دراستنا لاستعراض الضمانات التأديبية فى الوظيفة العامة سواء بالنسبة لقوانين العاملين المدنيين أو العاملين بالقطاع العام - الا بالقدر الذى يوضح لنا ارتباط هذ الشأن بالسلطة التأديبية واتجاهاتها المختلفة .

(١٦) هذه الدول هى ألمانيا الاتحادية - سويسرا - يوغوسلافيا .

السادة المسئولين بالنيابة الادارية بمشروع لالغاء دور النيابة الادارية والاستعاضة عنه بنظام النيابة التأديبية لكي يستكمل نظامنا التأديبي طابعه القضائي الكامل . وتضمن هذا المشروع تعديل اسم النيابة الادارية الى النيابة التأديبية على أن تشكل من مدعى عام تأديبي وعضد كاف من النواب والمحامين العامين الأوائل والمحامين العامين ورؤساء النيابة ووكلائها ومساعديه . وذلك ليتخصص اختصاصا كاملا بإجراء التحقيقات والدراسات فى الجهات التى تسرى عليها أحكام قانون النيابة الادارية ولمعالجة ما قد يثار من وجود ازدواج أو تشابك بين كل من الدعوى الجنائية والتأديبية وذلك للعمل على سرعة انجاز الفصل فى القضايا التأديبية ومنع تعطيلها والحرص على صالح العاملين فى الدولة وبذلك يقترب كثيرا النظام المصرى من النظام الألماني بشأن طابعه القضائي المميز .

هذا وفى الوجه المقابل سبق أن أثيرت بعض الاقتراحات بشأن الغاء النيابة الادارية وادماجها فى النيابة العامة ويستند القائلون بهذا الاقتراح الى الأسباب الآتية :

١- وجود ازدواج فى اختصاصات التحقيق ، فالقضية التى تحال الى النيابة الادارية تستغرق وقتا طويلا لتحقيق جانب المخالفات الادارية . فاذا تكشف التحقيق ان الموظف قد ارتكب جرائم جنائية فان النيابة الادارية تحوله الى النيابة العامة لتبدأ معه تحقيقا جديدا يحتاج الى وقت طويل .

٢- ان التوسع فى تقسيم جرائم الاهمال فى المال العام . والتوسع فى معنى المال العام وكذلك التوسع فى عقوبات الاهمال . كل ذلك أدى الى أن جزءا كبيرا من أخطاء الموظفين تقع فى نطاق الاعتداء على المال العام . فمثلا تنشأ الامتحانات وافشاء سره أصبحت من القضايا التى تحققها النيابة العامة ومثلا مناقصة أعطيت لشركة عن طريق التحايل ويترتب على ذلك ضرر مالى يعتبر جريمة من جرائم الاعتداء على المال العام وهكذا فان أكثر المخالفات التأديبية يمكن اعتبارها جرائم تدخل فى نطاق اختصاص النيابة العامة .

٣ - ان سلطات النيابة العامة اوسع من سلطات النيابة الادارية فهي تملك سلطة الامر بسحب الموظف واحضاره والشرطة تنفذ هذا الامر بالقوة - وهي تملك سلطة الامر بحبس الموظف المتهم على ذمة التحقيق - وتملك سلطة تفتيش مسكن الموظف او مكتبه اذا لزم الامر - وهكذا فهي اكثر قدرة على اجراء التحقيق - بينما لا تملك النيابة الادارية هذه السلطات بحكم قانونها

٤ - ان النيابة الادارية سلطة اتهام خطيرة ولكنها خاضعة للسلطة التنفيذية كما انها ليست ركنا أساسيا في نظامنا التأديبي وكل ما في الامر هو محاولة لجعل المحكمة التأديبية على نحو ما يجرى في المحاكمات الجنائية ولكنها لم تصل الى هذا الهدف .

وبناء على ذلك فانه يمكن الغاء دور النيابة الادارية وادماج اختصاصاتها ضمن رجال النيابة العامة وتصبح في مصر جهة واحدة للتحقيق في كل المخالفات والجرائم مهما يكن نوعها - فاذا انتهى التحقيق الى ان الموظف ارتكب جريمة جنائية تحيله النيابة الى محكمة الجنايات واذا كان قد ارتكب مخالفة ادارية كبيرة تحيله النيابة العامة الى المحكمة التأديبية وتباشر الدعوى امام القضاء التأديبي ، واذا كانت المخالفة بسيطة تحيلها النيابة الى الجهة الادارية لتتوقع على الموظف الجزاء المناسب .

هذا وبرغم ما حققه نظامنا التأديبي من توازن بين منطقي الضمان والفاعلية - الا ان هذا الامر لم يسلم من النقد مما أدى بالكثير الى عسقم استحسان هذا الوضع ويرون ان نظامنا الاداري في حاجة الى تطور وثورة ادارية ولن يتأتى هذا الوضع الا بمنح الهيئات الرئاسية سلطات واسعة في ممارسة التأديب وتوقيع عقوبات تأديبية اوسع لكي تحقق الدعلية والسرعة في توقيع هذه الجزاءات لردع المخالف عما اقترفه هو وعبرة لغيره من الزملاء .

ويؤيد هذا الاتجاه ما قرره البعض فيما يلي :

١ - ان الثورة الادارية التي تهدف اليها الدولة حاليا لن تؤتي ثمارها الا بموظف يشعر انه ليس مظلوما في مسألة الدرجات والعلاوات ، وان

يكون هذا الموظف قادرا على تأدية عمله بغير قيود ولوائح معقدة ، وبعد ذلك
بلا بد وأن يكون الموظف موضع حساب وأن يكون هذا الحساب عادلا وسريعا .

وبالرغم من صدور القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بنظام العاملين
المدنيين بالدولة الا أن هناك كثيرا من الانتقادات بشأنه تتمثل فيما يلي :

١ - ان أحكام التأديب موزعة في ٣ قوانين هي قانون العاملين في
الدولة وقانون العاملين في القطاع العام وقانون مجلس الدولة . والمطلوب
اعداد قانون واحد مستقل للتأديب نضع فيه اختصاصات المحاكم وتحدد
فيه الجرائم التأديبية لأن كثيرا منها لا يزال حتى الآن غامضا وينقصه
التحديد .

٢ - من المفروض أن يكون لكل وزارة ومصلحة لائحة للجزاءات تكون
محددة ومعلنة ومعروفة لكل العاملين بحيث يعرف كل موظف ما له وما عليه،
والحكمة من هذه اللوائح هي أن ظروف العمل في كل جهة تختلف عن الأخرى
وبالتالي ما يعتبر خطأ جسيما في شركة أو مصلحة قد يعتبر خطأ بسيطا في
جهة أخرى (١٧) .

٣ - ان القانون يفرق بين موظف الحكومة وموظف القطاع العام ثم
يفرق أيضا بين الموظف الكبير والموظف الصغير ، فالموظف الكبير لا يوقع
عليه الا عقوبات الانذار ثم اللوم وأقصى عقوبة هي الفصل - بينما الصغار
نوقع عليهم عقوبات الخصم من المرتب أو خفض المرتب أو خفض الدرجة
والمرتب أو تأجيل العلاوة وهكذا .

وبذلك فليس أمام المحكمة التأديبية بالنسبة لكبار الموظفين الا عقوبة
شكلية مثل التنبيه أو اللوم وعادة لا تلجأ الى عقوبة الفصل الا عندما يكون
الخطأ قد وصل الى الدرجة التي تستحق هذه العقوبة الشديدة .

٤ - ثم ان هذا التمييز في العقاب يتعارض مع الأصل وهو ان العاملين

جميعا سواء أمام القانون ، واختلاف العقوبات بين الكبار والصغار من العاملين بالدونة لا يتفق ومبدأ المساواة والمساواة تقتضى ألا يكون المركز الوظيفى للشخص هو الذى يحدده العقاب ، بل يجب أن تكون العقوبة أساسها نوع الجريمة وليس مركز الموظف ومدى أهميته .

كما يقترح البعض أن يتضمن قوانين الوظيفة العامة عقوبات غير تقليدية فمثلا موظف استغل وظيفته وحقق لنفسه منفعة مالية فلمناذلا لا توضع النصوص التى تسمح للمحكمة فى هذه الحالة وغيرها أن توقع عليه عقوبة مثل الغرامة أو المصادرة (١٨) .

رأينا الخاص :

ان الهدف الأساسى لنظم التأديب هو ضمان حسن سير المرفق بانتظام. وقد شرع التأديب تاريخيا لتحقيق هذا الهدف الأساسى ، ولذلك تركز أساسا فى بادئ الأمر فى يد السلطات الرئاسية - وكان التأديب فى هذا الشأن يصطبغ بطابع شخصى - ذلك ان هذه السلطة كانت مشتقة من السلطة الرئاسية وهذه الأخيرة هى السلطة التى يعوزها الشخص ويستطيع بموجبها أن تسود إرادته الشخصية فى علاقاته مع الأفراد اما لتقودهم أو لتصحيح مسارهم - وبذلك كانت الغاية من التأديب منح الرؤساء سلطة التأديب لتقوية سلطتهم الوظيفية ، وهذا ما نراه حاليا بالنسبة للهيئات النظامية كالجيش والشرطة لطبيعة عملهم المميز حيث تتمتع القيادات الرئاسية بسلطات واسعة فى التأديب تتميز بالفورية والفاعلية ، كما تتضمن عقوبات مقيدة للحرية .

كما اننا نرى هذا الأمر فى بادئ الثورة الفرنسية حيث أنشأ نابليون جهازا اداريا قويا تتركز سلطاته التأديبية فى يد الرؤساء الاداريون وذلك لضمان تحقيق انضباط ادارى يتفق مع الظروف السياسية (١٩) .

(١٨) أنظر : الدكتور مصطفى عفيفى ، المرجع السابق ، ص ٥١٢ وما بعدها .
SERGE SALON : Op. Cit. p. 3.

(١٩) أنظر :

وبذلك نرى ان حسن الادارة يعتبر عملا مكمل للسياسة العامة للدولة
ووجهها الذي لا يمكن الاستغناء عنه في تكامل الأنشطة السياسية
والاقتصادية بالدولة

ونحن ما زلنا ننادى بثورة ادارية ناجحة تقود البلاد الى تحقيق ماتصبو
اليه من تحقيق رفاهية للأفراد في ظل نظامنا الاقتصادي الحالي الذي يسوده
عبدا (الانتاج) مع الافتتاح .

وقد نادت كثير من الأجهزة الادارية بالدولة بضرورة القيام بثورة
ادارية تقضى على الروتين المترسب في حياتنا منذ عهود الاحتلال وحتى الآن .
والذي يعيننا في هذا المقام هو نظام تأديبي قوى يعتبر السند الأساسى
لهذه الثورة - فضمن استمرار أى بناء تنظيمى سليم هو وجود تنظيم
وسطية تحميه . ولذلك ففى نظرى ان نظام كاديبى صارم هو التنظيم
الضرورى لحماية أى اصلاح ادارى بالدولة .

وهذا ما لاحظناه جزئيا بالنسبة للاختصاصات التأديبية للسلطات
الرئاسية فى قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ كذلك
لقانون العاملين بالقطاع العام رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

فقد قام المشرع - مشكورا - بتقوية سلطات الوزير دون شاغلي
الموظائف العليا - وان كان ذلك يعتبر ضمانا لعنم التعسف ما دام الأمر
موكول للوزير نفسه - الا انه فى ذات الوقت يعتبر تركيزا للسلطة فى يد
الوزير - وكان من الأجدر بالمشرع أن يرفر هذا الاختصاص الاصيل لشاغلي
الموظائف العليا الرئاسية أسوة بما اتبع بالنسبة للسلطات الرئاسية فى
القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بشأن العاملين فى القطاع العام ولا يمكن الاحتجاج
باختلاف طبيعة الأنشطة الاقتصادية والانتاجية بالدولة عن النشاط الادارى
للموظف العام فيجب ازالة التفرقة بين الخدمات والانتاج خاصة وان النظام
الادارى فى مجموعه يتمثل بصورة أكبر فى وزارات الخدمات التى تشرف على
احتياجات الجمهور ومتطلباته اليومية . ولذلك نرى ان سبب التسبب الظاهر

والاستخفاف بمصالح الجماهير فى نطاق الوظيفة العامة يرجع الى ضعف ممارسة الوظيفة التأديبية اما لقصور الرؤساء الاداريون او لتخوفهم من استخدام هذا الحق لأسباب شخصية واقتصادية .

ولذلك يمكن لهذه الهيئات الرئاسية القيام بواجباتها فى التأديب وممارسة الحق الفعال بمراعاة ضوابط فنية تتمثل فى الآتى :

١ - ضرورة تفهم هذه الرئاسات بأهمية رسالة التأديب واثرها فى ردع وتقويم المخطئ .

٢ - اعطاء السلطات الرئاسية سلطة الفصل بضوابط وهكمانات معينة - وفى جميع الأحوال يجب أن يعوض العامل المقصود تعويضاً عادلاً .

٣ - ان الوظيفة للشخص وليس الشخص للوظيفة ولذلك لا مكان لمقصر أو مستغل .

٤ - الاسراع فى اتخاذ الاجراءات التأديبية تطبيقاً لقاعدة منطقية وهى جزاء بسيط سريع أجدى من جزاء شديد بعيد يفقد أثره بمرور الزمن ، ولايضاح ذلك أن توقيع جزاء بعد فترة طويلة من شأنه احساس الموظفين بعدم عدالته لوقوعه فى وقت قد لا يكون فيه الخطأ مائلاً فى الأذهان أو ليس له أثر ملموس - ومن ثم تسوء العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين ومن صالح الموظف ألا يظل وضعه الوظيفى وسمعته معلقة لفترة طويلة رهن التحقيق أو المحاكمة مما يخلق حسونه جوا من الشكوك ويجعله فى حالة من عدم الاستقرار النفسى والوظيفى .

٥ - ضرورة التوسع فى نظام لائحة الجزاءات حيث انها تحقق نوعاً من الاستقرار وذلك لقيامها بإيجاد نوع من الارتباط بين الجزاء والمخالفة - وليس المقصود هو التقييد بمعناه الدقيق وهو الارتباط الكامل بين كل مخالفة والجزاء ، ولكن تحديد جزاء لكل مجموعة من المخالفات تتناسب مع طبيعتها ومستوى خطورتها وأن يكون الجزاء بحديه أقصى وأدنى .

لذلك نرى انه ليس قانونى ٤٧ ، ٤٨ لسنة ١٩٧٨ هما آخر المطاف بالنسبة لنظم العاملين المدنيين بالدولة وكذلك العاملين بالقطاع العام - وليس ما ورد فيهما من نظم تأديبية هى الأمثل حاليا ولكن تعتبر خطوة فى سبيل الاصلاح الادارى لما تتضمناه من تقوية للسلطة الادارية فى توقيع الجزاءات التأديبية ولكن العبرة بفاعليتها عند التطبيق وكيفية ممارسة هذا الحق التأديبى . ويتطلب هذا الأمر تعاون وتفاهم بين الهيئات الرئاسية والهيئات القضائية حول تطبيق هذه العقوبات .

ومن جانبنا نرى انه ليس من الصواب محاولة تطبيق أمثل النظم التأديبية فى العالم المتقدم - ولكن يجب أن تكون قوانين التأديب بمصر ملائمة فى المناخ التطبيقى مع مراعاة التركيب النفسى والثقافى للموظف أو العامل وقد ثبت يقينا ان حسن الادارة فى مصر ينطلب اتباع نظام تأديبى صارم يعتمد أساسا على السلطات الواسعة للهيئات الرئاسية تحت رقابة القضاء ويمكن فى ذات الوقت تحقيق قدر من الضمانات التأديبية داخل نطاق هذا الاتجاه لمنع ما قد يصيب الهيئات الرئاسية من استبداد أو تعسف فى استعمال هذه السلطات .

خاتمة عامة

نخلص من دراستنا لسلطة التأديب - أن التأديب أمر كامن في طبيعة كل نظام اجتماعي . وهو بهذا الوصف يبسط سلطانه على أى طائفة يسمى أفرادها سواء داخل اطار هيئة عامة أو فى نطاق المشروعات الخاصة أو فى داخل النشاط المهني ، فانه من الضرورى وجود سلطة ضبط أو تنظيم خاص يعاقب على أوجه اخلال معينة لا تمس الجماعة بأسرها وانما تتصل بحياة هذه الهيئة المعنية وذلك كله بقصد كفالة تضامن أفرادها .

وقد تبين لنا عند استعراضنا لسلطة التأديب ان هذه السلطة تتحدد طبقا لمفهوم الدولة للوظيفة العامة ومدى تأثيرها بالعوامل المختلفة ، وطبقا للنظام السياسى للدولة وكذلك للظروف الاقتصادية والاجتماعية وأخيرا بالنسبة لتقاليد المجتمع وأخلاقياته ، وانه تبعا لذلك تتحدد العلاقة بين الدولة وموظفيها وتختلف النظريات بشأن أساس سلطة تأديب الموظف العام وطبقا لذلك تتنوع الدول فى الأخذ بالأنظمة المختلفة للتأديب .

كما اتضح لنا أيضا ان هناك اختلافا بشأن طبيعة نظام التأديب وهل يتمتع بطابع السلطة أم بطابع العقاب وانتهينا الى أن سلطة التأديب ذات طابع عقابى تتفق مع الأهداف الخاصة بها بصفة عامة حيث ان التأديب نظام طائفى وله ذاتية متميزة .

ثم أوضحنا بعد ذلك الضوابط التى تحكم سُلطة التأديب من حيث مبدأ الشرعية والتفسير الضيق ووحدة الجزاء والتناسب بين الجريمة والعقوبة وأخيرا مبدأ عدم رجعية الجزاء التأديبى . وهذه الضوابط تصدق على أى نظام تأديبى مهما تغيرت الاتجاهات التى تسوده . فهى قواعد عامة ترتبط أساسا بمبدأ الشرعية الذى تتفق بشأنه جميع النظم التأديبية فى الدول المختلفة ثم استعرضنا بوجه عام الاتجاهات التى تسود النظم التأديبية فى هذا الشأن ،

ويتبين لنا ان بعض هذه الدول تتجه الى الأخذ بالطابع الادارى لسلطة التأديب أى انها توكل ممارسة حق التأديب الى الهيئات الرئاسية أو مجالس تأديب تشكل من عناصر ادارية ويعنى ذلك انها تميل الى تغليب عنصر فاعلية المرفق وحسن سيره بانتظام على عنصر الضمان ولكن فى نفس الوقت نجد ان ضمانات الموظفين خلال هذا الاتجاه تتحقق من داخل هذا الاتجاه نفسه عن طريق التنظيم الادارى أو الطعن القضائى كما سبق أن أوضحناه فى هذا الخصوص .

وبالنسبة للدول التى اتجهت الى النظام شبه القضائى . رأينا كيف انها وازنت بين عنصرى الفاعلية والضمان . ولكن اقتربت فى الكثير من النظم الادارية فى هذا الخصوص . فالاتجاه الغالب ان النظام شبه القضائى هو احدى صور النظام الرئاسى بعد توفير بعض الضمانات للموظفين ، ولكن يترك الأمر بعد ذلك للملغطات الرئاسية لتوقيع الجزاء التأديبى بصفة نهائية . وقد أوضحنا خلال استعراضنا لهذا الاتجاه ان ذلك يمثل تطورا نحو استعارة بعض المبادئ المتبعة فى القانون الجنائى أى انه خطوة فى سبيل تحقيق الطابع القضائى لسلطة التأديب .

وأخيرا بالنسبة للاتجاه القضائى لسلطة التأديب تبين لنا ان ذلك يعتبر الخطوة النهائية نحو تحقيق التطور بشأن ممارسة حق العقاب التأديبى وتحقيق الانفصال التام بين سلطة الاتهام وسلطة توقيع العقاب التأديبى وذلك بالنسبة للجزاءات الشديدة الجسامه وقد أوضحنا فى هذا الخصوص انه بالرغم من هذا التطور الا أنه لم يتم الانصهار الكامل بين القانون التأديبى والقانون الجنائى وذلك لاختلاف طبيعة كلا من القانونين ، كذلك تبين لنا ان الشروط الواجب توافرها بشأن تحقيق الطابع القضائى لسلطة التأديب ما هى الا شروط نظرية قد تحقق البعض منها دون الأخرى ولذلك لا يوجد حتى الآن نظام ذو طابع قضائى خالصا بالنسبة لتوافر الشروط السابقه ايضاها فى هذا الخصوص .

وأخيرا نعرضنا لتسلطات التأديبيه فى التشريع المصرى بالنسبة

للعاملين المدنيين بالدولة وكذلك للعاملين بالقطاع العام ولوضحنا اختصاص
المسلطات الرئاسية ثم المحاكمات التأديبية .

هذا وقد لاحظنا عند فحصنا لسلطة التأديب بوجه عام ان هذه السلطة
هي جوهر أى نظام تأديبي - وقد مرت بعدة مراحل مابين الفاعلية والضمان ،
وتطورت تاريخيا طبقا لتغير الظروف السياسية والاقتصادية وكذلك صيحات
الموظفين والعاملين المتعددة المطالبة بمزيد من الضمانات ضد تعسف السلطات
الرئاسية ولكن هذا كله قد أضعف السلطة التأديبية فى بعض الدول (١) .

وتسعى بعض الأنظمة التأديبية حاليا الى تدعيم السلطة التأديبية
وتحقيق نوعا من التوازن بين الفاعلية والضمان - الا انه من الملاحظ تغليب
عنصر الضمان على عنصر الفاعلية مما أفقد التأديب أثره الفعال .

ولذا نرى انه فى الدول الآخذة فى النمو يجب تغليب عنصر الفاعلية
على عنصر الضمان وذلك لتحقيق تقدم ادارى ملموس يصل الى مرتبة الدول
المتقدمة - وفى هذا الخصوص يمكن لهذه الدول أن تطور نظامها التأديبي
لكى يصطبغ الصبغة القضائية كما هو الوضع فى النظام التأديبي بألمانيا
الاتحادية .

فتطور النظم للتأديبية يجب أن يسبقه تطور أخلاقي للشعوب ووعى
ملحوظ تستطيع أن تستوعب به الأنظمة المتقدمة المتطورة ولكي يمكن أن
تطبق هذه النظم تطبيقا سليما يتفق مع الأهداف المخصصة لها .

وخلاصة القول انه فى أى نظام تأديبي يجب أن يتحقق الاعتبارين معا
وهما الضمان والفاعلية . ولا تعيننا التسمية الشكلية للأنظمة التأديبية التى
تتأرجح بين الأنظمة الادارية والشبه قضائية والقضائية ، كذلك لا يعيننا
أيضا من له حق ممارسة الوظيفة التأديبية بسلطاته واختصاصاته ولكن
الأهم من ذلك كله ايجاد هذا التوازن بين الضمان والفاعلية .

وفى هذا الشأن يثور التساؤل هل من الأصلح اعطاء الحقوق للعاملين ثم المطالبة بالالتزامات ، أم العكس صحيح ، وفى هذا الخصوص تختلف النظم من دولة الى أخرى ، ومن ملاحظة تطور النظم التأديبية فى الدول المتقدمة ، نرى إن الأساس هو المطالبة بالالتزامات ، وعند استقرار هذا الشعور لدى العاملين واقتناعهم بضرورة أداء هذه الالتزامات ، يتم بعد ذلك توفير الضمانات اللازمة بالقدر الذى يتولد فيهم الشعور بالمسئولية - فالضمان يسير جنبا الى جنب مع زيادة الفاعلية وبقدر مساو له .

هذا ومن خلال دراستنا للسلطة التأديبية اتضح لنا ان هناك خلافا شديدا حول موضوع من أدق الموضوعات التى تعيننا بالنسبة للسلطة التأديبية وهى الوظيفة القضائية للتأديب . وهل من الممكن اصباح الصفة القضائية على ممارسة الحق التأديبى ، وذلك فى اطار البحث عن مدى امكان التحقيق الكامل لمنطق الضمان فى استعمال هذا الحق (٢) .

وقد اختلفت الدول فى الأخذ بهذا الاتجاه فالبعض يرفض هذا المبدأ صراحة كما هو الوضع فى النظام الفرنسى ، ويتبنى البعض الآخر بعض شروط الطابع القضائى للتأديب لامكان تحقيقها دون المساس بفاعلية المرفق وحسن أدائه .

وبقدر هذا الاختلاف فقد اتفقت معظم الدول على عدم امكان تحقيق حصر كامل للمخالفات التأديبية وبذلك لا يمكن اعمال مبدأ لا جريمة الا بنص بالقدر المطبق فى العقاب الجنائى وذلك لاختلاف طبيعة كل من العقابين ولكن يمكن ايجاد نوع من التقنين الجزئى حيث تشتمل على المخالفات المتكررة والشائنة . مع ترك حرية تقدير المخالفات للسلطات التأديبية . وهناك محاولات لهذا التقنين تتمثل فى لوائح الجزاءات - وهذه اللوائح تعبيراً عن المخالفات الفنية والادارية ، وهى بذلك تجربة رائدة فى مجال تقنين المخالفات

L'exercice de la fonction disciplinaire op. cit. p. 23.

SERGE SALON : Op. Cit. p. 37.

FRANCIS DELPEREE : Op. Cit. p. 3-23.

(٢) أنظر :

وأبضا :

وأبضا :

التأديبية يمكن الاستفادة منها في وضع لوائح الجزاءات الخاصة بالأجهزة الإدارية وذلك ما يحبذه أستاذنا الدكتور الطماوى (٣) على أن تتم المراجعة الدورية المستمرة لهذه اللوائح حتى تتلاءم مع الظروف الإدارية المتغيرة .

كما انه لا يمكن أيضا - كما سبق أن أوضحنا - ايجاد ربط كامل بين العقوبات والمخالفات التأديبية ، والذي يمكن فقط هو ايجاد ارتباط بين عقوبة وبعض المخالفات المتشابهة من حيث الطبيعة ودرجة الخطورة .

هذا وبالنسبة للجهة القائمة على ممارسة حق التأديب والعمل على إسناد هذا الحق لمحاكم تأديبية متخصصة . فقد تطورت النظم التأديبية في الدول المختلفة في الأخذ بهذا الاتجاه . ففرضت البعض تطبيق هذا الاتجاه بصورة مطلقة . بل قامت بتطبيقه على بعض النظم التأديبية لفئات خاصة داخل نظامها التأديبي (٤) .

وأخيرا نرى ان أى نظام تأديبي يتأثر بالنظام الوظيفى بالدولة وكذلك بمفهوم الوظيفة العامة ومدى العوامل التى تؤثر فى هذا المفهوم . فاتساع نظام معين فى التأديب ما هو الا انعكاس لهذه العوامل وترجمة صادقة لهذا البنيان الإدارى الذى يتمثل فى سياسة الدولة الإدارية .

(٣) انظر د. الطماوى ، طبعة ١٩٧٩ ، المرجع السابق ، ص ١١٨ ، ١١٩ .
SERGE SALON : Op. Cit. p. 40.

(٤) انظر :

المراجع

المراجع العربية :

أولا - المؤلفات ورسائل الدكتوراه :

- الأستاذ ابراهيم حسن حنبلى
نظم العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ، القاهرة ، طبعة
١٩٧٩ .
- الأستاذ أحمد محمد حلمى
مبادئ قضاء التأديب القاهرة ، طبعة ١٩٦٠ .
- الدكتور اسماعيل زكى
ضمانات الموظفين فى التعيين والترقية والتأديب ، رسالة
دكتوراه ، القاهرة ، طبعة ١٩٣٦ .
- الدكتور اسماعيل غانم
قانون العمل ، القاهرة ، طبعة ١٩٦٢ .
- الدكتور السيد محمد ابراهيم
شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة ، القاهرة ، طبعة ١٩٦٦ .
- الدكتور حامد الجمل
الموظف العام - فقها وقضاء ، الطبعة الثانية ، القاهرة ١٩٦٩ .
- الدكتور حسن محمد الدروى
الاعداد والتدريب الادارى ، رسالة دكتوراه ، حقوق القاهرة ،
طبعة ١٩٧١ .
- الدكتور سليمان محمد الطماوى
- قضاء التأديب ، القاهرة ، طبعة ١٩٧٢ .
- دروس فى القضاء الادارى ، دراسة مقارنة ، طبعة ١٩٧٦ .
- قضاء التأديب ، القاهرة ، طبعة ١٩٧٩ .

- الموجز فى القانون الادارى ، القاهرة ، طبعة ١٩٧٩ .
- **الاستاذ صالح احمد الهاكع**
- الاجازات ومجالس التأديب لموظفى ومستخدمى الحكومة
القاهرة عام ١٩٣٧ .
- **الاستاذ صلاح الدين الطوخى**
- القضاء التأديبى المعاصر ، القاهرة ١٩٦١ .
- **الدكتور طعيمة الجرف**
- مبدأ المشروعية وضوابط خضوع الدولة للقانون ، القاهرة ، طبعة
١٩٦٣ .
- **الدكتور ضياء الدين صالح**
- محاضرات فى الوظيفة العامة - لطلبة دبلوم العلوم الادارية -
جامعة القاهرة ، ١٩٦٢/١٩٦٣ .
- **الدكتور عبد الحليم عبد البر**
- الضمانات التأديبية فى الوظيفة العامة - دراسة مقارنة - رسالة
دكتوراه ، جامعة القاهرة ، ١٩٧٨ .
- **الدكتور عبد الحميد كمال حشيش**
- دراسات فى الوظيفة العامة فى النظام الفرنسى ، القاهرة ، طبعة
١٩٧٧ .
- **الدكتور عبد الفتاح حسن**
- التأديب فى الوظيفة العامة ، القاهرة علم ١٩٦٤ .
- **الدكتور عبد الووود يحيى**
- شرح قانون العمل ، القاهرة ، طبعة ١٩٦٤ .
- **المستشار عبد الوهاب البنلارى**
- الجرائم التأديبية والجنائية للعاملين بالدولة والقطاع العام ، طبعة
١٩٧١/٧٠ .

الأستاذ عدلي تادروس

- القانون الجديد للعاملين بالقطاع العام رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ،
طبعة ١٩٧٢ .
- المرجع فى قانون نظام العاملين بالقطاع العام رقم ٤٨ لسنة
١٩٧٨ ، طبعة ١٩٧٨ .

الأستاذ عصمت الهوارى -

- موسوعة التشريعات العمالية . الأجزاء الأولى والثانية والثالثة ،
طبعة ١٩٧١/٧٠ .

الدكتور على راشد -

- القانون الجنائى ، القاهرة ، طبعة ١٩٧٤ .

الدكتور فتحى عبد الصبور -

- الوسيط فى قانون العمل ، القاهرة ، طبعة ١٩٦٨

الدكتور فؤاد العطار -

- القانون الادارى ، القاهرة ، طبعة ١٩٧٦ .
- القضاء الادارى ، القاهرة ، طبعة ١٩٦٥ .
- القضاء الادارى والقضاء والتأديبى ، القاهرة ، طبعة ١٩٦٨ .

الأستاذان فتحى لاشين ، عبد الرحيم سعيد -

- المرجع فى نظام العاملين بالقطاع العام ، القاهرة ، طبعة ١٩٧٢ .

الدكتور محمد السيد محمد الإماطى -

- تولية الوظائف العامة - رسالة دكتوراه ، القاهرة ، ١٩٧١ .

الأستاذ محمد عبد الرحيم عنبر المحامى -

- شرح القوانين الجديدة للعاملين المدنيين بالدولة ، القاهرة عام
١٩٦٦ .

الدكتور محمد مختار عثمان -

- الجريمة التأديبية بين القانون الادارى وعلم الإدارة العامة ، رسالة
دكتوراه ، عين شمس ، طبعة ١٩٧٣ .

- **الدكتور مصطفى محمود أحمد عفيفي**
فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها - دراسة مقارنة - رسالة - رسالة
دكتوراه ، عين شمس ، طبعة ١٩٧٦ .
- **الأستاذان محمد رشوان ، ابراهيم عباس**
الاجراءات التأديبية للعاملين المدنيين بالحكومة والقطاع العام ،
القاهرة ، طبعة ١٩٦٩ .
- **الأستاذ محمد رشوان أحمد**
أصول القانون التأديبي ، القاهرة ، طبعة ١٩٦٠ .
- **الدكتور محسن حسنين حمزة**
القانون التأديبي للموظف العام ورقابته القضائية ، القاهرة ،
طبعة ١٩٦٠ .
- **الدكتور محمد جودت الملط**
المسئولية التأديبية للموظف العام ، رسالة دكتوراه ، جامعة
القاهرة ، طبعة ١٩٦٧ .
- **الدكتور محمد حلمي مراد**
قانون العمل ، القاهرة ، طبعة ١٩٦٤ .
- **الدكتور محمد عصفور**
- نحو نظرية عامة فى التأديب ، القاهرة ، طبعة ١٩٧٢ .
- التأديب والعقاب ، القاهرة ، طبعة ١٩٧١ .
- تأديب العاملين فى القطاع العام ، القاهرة ، طبعة ١٩٧٢ .
- **الدكتور محمد كامل ليله**
رقابة القضاء لأعمال الادارة ، القاهرة ، طبعة ١٩٦٦ .
- **الدكتور محمد فؤاد مهنا**
سياسة الوظائف العامة وتطبيقاتها فى ضوء مبادئ علم
التنظيم ، القاهرة ، طبعة ١٩٦٧ .

- **المستشار مغاوري محمد شاهين**
المساءلة التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام
القاهرة ، طبعة ١٩٧٤ .
- **الدكتور مصطفى بكر**
تأديب العاملين في الدولة ، القاهرة ، طبعة ١٩٦٩ .

ثانيا - الدوريات :

- ١ - مجلة إدارة قضايا الحكومة :
العدد الثاني ، السنة التاسعة عشرة ، ابريل/يونيو ١٩٧٥ .
- ٢ - مجلة العلوم الادارية :
السنة السابعة ، العدد الأول ، ابريل ١٩٦٥ .
السنة السابعة ، العدد الثاني ، أغسطس ١٩٦٥ .
- ٣ - مجلة المحاماه ، العددان السابع والثامن ، السنة الثامنة
والخمسون عام ، ١٩٧٨ .
مجلة المحاماه ، العدد الأول ، السنة ٥٢ ، يناير ١٩٧١ .
- ٤ - مجلة عالم الفكر ، تصدر عن وزارة الاعلام الكويتية ، المجلد
الرابع ، العدد ٣ ، عام ١٩٧٣ .

ثالثا - مجموعات مجلس الدولة :

- مجموعة المبادئ القانونية التي قررها قسم التشريع فى خمس سنوات ، من أول أكتوبر عام ١٩٧٠ الى آخر سبتمبر عام ١٩٧٥ .
- مجموعة المبادئ القانونية التي تضمنتها فتاوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع ، السنة التاسعة والعشرون ، من أول أكتوبر عام ١٩٧٤ الى آخر سبتمبر عام ١٩٧٥ .
- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الادارية العليا السنة العشرون ، من أول أكتوبر عام ١٩٧٤ الى آخر سبتمبر عام ١٩٧٥ .
- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الادارية العليا ، السنة الحادية والعشرون ، من أول أكتوبر عام ١٩٧٥ الى آخر سبتمبر عام ١٩٧٦ .
- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الادارية العليا ، السنة الثامنة عشرة ، من اول أكتوبر عام ١٩٧٢ الى آخر سبتمبر عام ١٩٧٣ .
- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الادارية العليا ، السنة التاسعة عشرة ، من أول أكتوبر عام ١٩٧٣ الى آخر سبتمبر عام ١٩٧٤ .

رابعاً - القوانين :

أ - بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة :

- القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .
- القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .
- القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ .
- القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

ب - بالنسبة للعاملين بالقطاع العام :

- قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ .
- القرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ .
- القرار الجمهورى بقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ .
- القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

ج - قوانين السلطة القضائية ومجلس الدولة :

- القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ الحاص بتنظيم مجلس الدولة .
- القانون رقم ٤٨٠ لسنة ١٩٥٤ بإنشاء النيابة الادارية .
- القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاکمات التأديبية .

د - قوانين نظام الحكم المحلى :

- القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون نظام الحكم المحلى .
- قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ باصدار قانون نظام الحكم المحلى ، ومذكرته الايضاحية .

خامسا - مضابط مجلس الشعب ، الفصل التشريعي الثاني :

- مضبطة الجلسة الثالثة والستين ، المعقودة بتاريخ ٧ مايو
٠ ١٩٧٨
- مضبطة الجلسة السابعة والستين ، المعقودة بتاريخ ٢٧ مايو
٠ ١٩٧٨
- مضبطة الجلسة الثالثة والسبعين ، المعقودة بتاريخ ٣٠ مايو
٠ ١٩٧٨
- مضبطة الجلسة الرابعة والسبعين ، المعقودة بتاريخ ٣٠ مايو
٠ ١٩٧٨
- مضبطة الجلسة السادسة والسبعين ، المعقودة بتاريخ ٣١
مايو ١٩٧٨

المراجع الفرنسية

١ - المؤلفات والرسائل :

ALBERT. HENRY

Administration et Fonctionnaires 1944

PAUL. DUES. ET GUY DEBEYRE

Traité de droit administratif, Paris 1952.

BONNFOUS. (E).

La Reforme administrative, Paris P.U.F., 1958.

CATHIRIN. R.

- Le fonctionnaire francais droit, devoir — comportement. Introduction à une déontologie de la fonction publique., Paris, 1961.
- Le fonctionnaire francais, Paris, 1973.

CAMBIRE, C.

- Cours de droit administratif Bruxelles, Louvain, 1968.
- Principes du contentieux administratif Bruxelles Lacier, 1964.

CHAVANON.

Les fonctionnaire et la fonction Publique, Paris. Les cours de droit 1950 - 1951.

DELPEREE FRANCIS

L'elaboration du droit disciplinaire de la fonction publique L.G.D.J., Paris, 1969.

DE LAUBADERE (A.)

Traité élémentaire de droit administratif L.G.D.J., Paris 1963.

DI MALTA. (P)

Essai sur la notion du pouvoir Hierarchique. Thèse, Paris 1961.

DROUILLE (J).

Le pouvoir disciplinaire sur les fonctionnaires public thèse
Toulouse, 1900.

DI VISSHER (P).

Faut-il juridictionnaliser la fonction Disciplinaire R.J.D.A.
1965.

DROUILLE (J)

Le pouvoir disciplinaire sur les fonctionnaires publics Toulouse
1900.

DUPEYROUX (O).

La regle de la non-retroactivité des actes administratifs
Thèse, 1975.

PLAINE AYOUBE

La fonction publique, Paris 1975.

DUGUIT (LEAN)

Traité de droit constitutionnel T. 111 (la theorie Générale de
l'Etat), Paris, 1973.

— L'Etat, les gouvernement, et les agent, Paris, 1907.

FELIX NOUBLE

Droit administratif de l'Eglise catholique étude de droit publi-
que comparè Toulouse, 1958.

FRANCOIS GAZIER

La fonction publique dans le mond. Edition Gujas, 1972.

GRASAL (A.)

Droit administratif suisse, Paris 1970.

HAURIOU (M).

- La theorie de l'institution et de la fondation.
- La theorie de l'institution et de la fondation "essai vitalisme 8e edition.

La theorie de l'institution et de la fondation "essai vitalisme social" cahiers de la nouvelle Journée no. 4 de 1925.

JACQUES, MOURGEON

La repression administratif L.G.D.J., Paris, 1967.

JELLINK

Jellink system, 1892.

JEZE (G).

Les principes generaux de droit administratif, Tome 111 Paris, 1926. L.G.D.J.

LA FERIERE

Traité de la juridiction administrative 2 vol 2e edition, 1895.

LEMOINE)MICHEL)

L'evolution de pouvoir disciplinaire sur les fonctionnaires publiques et la lois du 14 Octobre 1946, Thèse, Paris 1948.

LESAY (MICHEL)

La fonction publique en union sovietique 1973.

LEGAL ET BRETHER

Le pouvoir disciplinaire dans l'institution privé 1938.

LOUIS FOUGERE

La fonction publique etudes et choix de textes communautés Bruxelles, 1960.

MARCEL PLAQUIREMAL

La fonctionnaire. Droit et garanties, Paris, 1973.

MARCEL WALLINE

- Cours de droit administrative, Paris 1948.
- Traité élémentaire de droit administrative, Paris 1951.

MARCEL DELEAU

L'évolution du pouvoir disciplinaire sur les fonctionnaire civils de l'état, Thèse, Paris 1913.

NEZARD

Principes Généraux du droit disciplinaire, Thèse, Paris 1903.

POUZAT (P) ET PINATEL

Traité de droit penal et de criminologie, Paris Dalloz 1963,
T 1 P. 1.

PLANTY (A)

Traite pratique de la fonction publique T. 1. 3e édition, Paris 1971.

RIVERO (J)

Les mesures d'ordre intérieur administrative, Thèse, Paris 1943.

ROGER GREGOIRE

La fonction publique, Paris 1954.

ROLLAND

Precise de droit administratif, Paris Dalloz 1947.

RUZIE DAVID

Les agents des personnes publiques et les salariés en droit française, Paris, 1960.

SERGE SALON

Delinquance et repression disciplinaire dans la fonction publique, L.G.D.J., Paris 1969.

SENEGAS (CHARLES)

Les droits et les obligations des fonctionnaires, Paris 1955.

VEDEL (G)

- Droit administratif, Paris 1945.
- Traité de science administrative, Paris 1960.
- Cours de droit administratif, Paris 1957.

WINEY

Droit administratif Bruxelles 1969.

PAUL MARINE (GAUDEMT)

- Le decline de l'autorité Hierarchique Recueil Dalloz, 1947.
- La Distinction entre mesure disciplinaire et mesure hierarchique Actualité juridique de droit administratif 1967.

YVES CHAPEL

- L'exercice de la fonction disciplinaire dans les administrations central des pays du marchè commun, Bruxelles 1965.
- Bureau international du travail, commission paritaire de la fonction publique, Geneve 1975.

التدريبات

- Revue de droit public
- Revue international des sciences administratives.
- L'exercice de la fonction disciplinaire dans les administrations centrales des pays du marché commun.
Institut Belge des sciences administratives Bruxelles 1965.
- Revue administrative.
- Recueil dalloz.
- Revue belge de droit international.
- Commission paritaire de la fonction publique Genève 1975.

المراجع الانجليزية

- CLMPELL (G.A.).
"The civil service in Britain" 1954.
- ELIOT, (KAPLAN) :
"The law of civil service" 1958.
- EMMELINE, (COHEN) :
"The growth of the British civil service" 1965.
- FELIX, (NIGRO) :
"The new personal administration" New York, 1976.
— Public personal administration, New York, 1963.
- GLENN, (STAHL) :
"Public personal administration" 1967.
- HAROLD, (ZINK) :
"A survey of American Government" New York, 1961.
- HERMAN, (FINER) :
"Theory and practice of moderne government" New York,
1949.
- MACHENZIN, (W) :
"Central administration in Britain" 1967.
- SCHWARTEZ, (B) :
"An introduction to American administration law", 1962.
- WILLIAM (ROBSON) :
"The civil service in Britain and France" 1965.