



النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس في التشريع الليبي

عبدالله علي احمدودة

المعهد العالي للعلوم والتقنية الرحيبات

ahmwdb068@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2025/11/14 - تاريخ المراجعة: 2025/11/23 - تاريخ القبول: 2025/11/29 - تاريخ النشر: 2025/12/7

المخلص :-

يتناول هذا البحث النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس في التشريع الليبي من خلال دراسة الإطار القانوني المنظم لواجباتهم ومسؤولياتهم والأليات التأديبية المقررة بحقهم ، ويستند هذا النظام إلى لائحة تنظيم التعليم العالي رقم 501 لسنة 2010 م ، إذ يحدد المخالفات التأديبية وإجراءات التحقيق والجهات المختصة بتوقيع الجزاءات ويبرز التحقيق الإداري بوصفه أهم ضمانة لحماية حقوق عضو هيئة التدريس وتمكينه من الدفاع عن نفسه ويتولى عميد الجامعة ومجلس التأديب ممارسة السلطة التأديبية وفق تدرج تشريعي واضح ، وتخضع القرارات التأديبية الصادرة للرقابة القضائية وفق القواعد العامة للطعن الإداري بما يعزز مبدأ المشروعية ويحد من التعسف .

وقد خلص البحث إلى وجود قصور في تحديد المخالفات وضبط الإجراءات وغياب آلية طعن داخلية متخصصة ، وعدم النص على مدة زمنية لإتمام الإجراءات ويوصي بضرورة تعزيز الضمانات الإجرائية ، وإصدار لائحة تأديبية خاصة بأعضاء هيئة التدريس ، وإنشاء لجنة للطعن التأديبي على مستوى الجامعة ، بما يحقق عدالة وفعالية أكبر في النظام التنفيذي .

• الكلمات المفتاحية :

النظام التأديبي - أعضاء هيئة التدريس - التشريع الليبي - المخالفات التأديبية - الجزاءات التأديبية - التحقيق الإداري - مجلس التأديب - لائحة تنظيم التعليم العالي .

مقدمه البحث :-

يعد أعضاء هيئة التدريس الجامعي حجر الزاوية في العملية التعليمية داخل الجامعات الليبية ، إذ يقع على عاتقهم نشر المعرفة وتطويرها وصقل مهارات الطلبة إضافة إلى الأسهم في خدمة المجتمع ، ولخطورة الدور المناط بهم ، كان من الضروري أن يضع المشرع الليبي إطاراً قانونياً ينظم أوضاعهم الوظيفية بما في ذلك نظام التأديب الذي يحدد المخالفات التي قد تصدر عن عضو هيئة التدريس والجزاءات المقررة لها والضمانات التي تكفل حسن تطبيقها .

ورغم أهمية هذا النظام ، إلا أن الأبحاث والدراسات المتعلقة بتأديب أعضاء هيئة التدريس في ليبيا ما تزال محدودة ، كما أن التطبيق العملي يثير عدد من الإشكاليات المتعلقة بمدى وضوح النصوص القانونية

وتحديد الضمانات التأديبية وطرق الطعن وإختصاصات جهات التأديب وقد جاء إختيار هذا الموضوع من منطلق الحاجة إلى دراسة الاطار القانوني الذي يحكم مسؤولية عضو هيئة التدريس تأديبياً في ضوء التشريعات الليبية ولا سيما لائحة تنظيم التعليم العالي رقم 501 لسنة 2010 م وقانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م لما يمثله ذلك من أهمية في تحقيق التوازن بين مقتضيات المرفق العام وضمانة الدفاع والحقوق الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس .

اهداف البحث :- يهدف هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف أبرزها :

- 1- بيان الاساس القانوني لنظام تأديب أعضاء هيئة التدريس في ليبيا وتحليل النصوص المنظمة له .
 - 2- تحديد الضمانات التأديبية التي كفلها التشريع الليبي للعضو أثناء التحقيق والمحاكمة التأديبية .
 - 3- كشف اوجه القصور التشريعي أو العملي في تنظيم التأديب داخل الجامعات الليبية .
- أهمية البحث :-** تكمن اهمية البحث في الاتي :-

- 1- ابراز الدوري الحيوي لأعضاء هيئة التدريس وضمان حماية وضعهم القانوني .
- 2- بيان مدى فاعلية النظام التأديبي المطبق داخل الجامعات الليبية

منهج البحث :-

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي عبر وصف الواقع العملي للتأديب في الجامعات الليبية وبيان مدى الإلتزام بالإجراءات المقررة قانوناً ، ولما كانت مشكلات البحوث ذات جوانب متعددة فإن ذلك يستوجب تعدد الأساليب في دراسة موضوع واحد لذلك كان للمنهج التحليلي تحليل وجود أيضاً والذي يقوم على تحليل النصوص القانونية المنظمة لتأديب أعضاء هيئة التدريس في التشريع الليبي .

المبحث الاول : الاطار العام للنظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس في التشريع الليبي :

إن النظام التأديبي جزء لا يتجزأ من النظام الوظيفي ومن ثم فإن التطور الذي طرأ على الوظيفة العامة كان له الأثر المباشر على النظام التأديبي .

ونتيجة لهذا تطور وصلت المرحلة الاخيرة إلى إلزام المشرع بوضع قوانين لتنظيم الوظيفة العامة من تعيين، وواجبات وحقوق وتأديب ونهاية خدمة ... إلخ .

ولما كانت الوظيفة العامة تكفل في البداية للموظف العام قدراً من الحقوق التي تمكنه من أداء المهام الوظيفية الموكولة إليه فإنه في مقابل ذلك يحمل الموظف بالعديد من الواجبات الوظيفية التي يتعين مراعاتها، وفي حال الأخلال بها يعرض نفسه للمسائلة التأديبية ، فهو إذاً يحمي الوظيفة من العبث بها من جانب الموظف .

وعلى ذلك فإن النظام التأديبي يقوم بمواجهة السلوك المنحرف في مجال الوظيفة العامة عن طريق تقرير إجراءات وقائية وعقابية توقع على المخلين بواجبات الوظيفة (32 ، ياقوته) .

وعلى اساس ما تقدم نتناول دراسة هذا المبحث وفق الاتي :-

المطلب الأول : مفهوم النظام التأديبي وأساسه .

المطلب الثاني : أهداف النظام التأديبي .

المطلب الثالث : المخالفات التأديبية والجهات المختصة بتأديب أعضاء هيئة التدريس .

المطلب الأول : مفهوم النظام التأديبي وأساسه :

أولاً : مفهوم النظام التأديبي هو مجموعه القواعد التي تنظم المسؤولية التأديبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية ، ويشمل النظام التأديبي المخالفات التأديبية مثل الاخلال بواجبات الوظيفة والاجراءات التأديبية مثل التحقيق والإحالة إلى مجلس التأديب والضمانات التأديبية مثل حق الدفاع والعقوبات التأديبية مثل الانذار واللوم (184 - 186 ، الشلmani) .

ثانياً : الاساس القانوني للنظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس يقوم النظام القانوني لأعضاء هيئة التدريس في التشريع الليبي على مجموعة من القواعد القانونية والتي تستمد إلزاميتها من مبدأ الشرعية بوصفة الأساس الذي لا يجوز للإدارة الجامعية تجاوزه عند مساءلة عضو هيئة التدريس ويستند هذا النظام إلى نصوص خاصة وارده في لائحة تنظيم التعليم العالي رقم (501) لسنة 2010م وإلى النصوص العامة الواردة في قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م فضلاً عن المبادئ العامة في القانون الإداري التي تعد مكملة لما لم يرد فيه نص خاص (لائحة تنظيم التعليم العالي 501 لسنة 2010) .

المطلب الثاني : أهداف النظام التأديبي :

التأديب ليس الغاية منه العقاب في حد ذاته بل حسن سير المرافق التعليمية بإنتظام وإطراد على نحو يمكنها الوفاء بالتزاماتها ، وبالتالي لا يكفي مجرد قيام المخالفة الإدارية لعقاب مرتكبها وإنما يتعدى ذلك إلى بحث الأسباب التي وراء إرتكابها ولمنع وقوعها وتكرارها (33 ، ياقوته) .

المطلب الثالث: المخالفات التأديبية والجهات المختصة بتأديب أعضاء هيئة التدريس:

أولاً : المخالفات التأديبية :

لم تورد أغلب التشريعات تعريفاً للمخالفة التأديبية ومن بين هذه التشريعات التشريع الليبي حيث أكتفى المشرع الليبي بسرد بعض الواجبات التي يتعين على الموظف الإلتزام بها كما أورد بعض المحظورات التي ينبغي على الموظف الإمتناع عن إتيانها بحيث إذا أخل الموظف بإحدى الواجبات المفروضة عليه أو أتى فعلاً محظوراً عليه فإنه يكون عرضة للمساءلة التأديبية وترتيباً على ذلك أن السلطة التأديبية لها اختصاص تقديرى واسع في اعتبار فعل ما أو عدم إعتباره مخالفة تأديبية تبعاً لما تعطيه في التفسير من توسيع وتضييق وهذا يعتبر خروجاً على مبدأ مشروعية الجريمة المقرر في قانون العقوبات وتتنوع المخالفات التأديبية من حيث طبيعة الخطأ الذي يرتكبه الموظف إلى نوعين :

أ- مخالفة إدارية : وهي مخالفة القوانين واللوائح والتعليمات والأوامر أو الخروج على مقتضى الواجب الوظيفي أو السلوك المعيب الذي من شأنه المساس بكرامة الوظيفة .

ب- مخالفة مالية : وهي كل إخلال بالقواعد والأحكام المالية المقرره أو كل إهمال أو تقصير يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو الأشخاص العامة الأخرى أو من شأنه أن يؤدي إلى ذلك . (99 ، الجهمي)

ثانياً : الجهة أو السلطة المختصة بالتأديب :

وهي الجهة المختصة بمقتضى القانون بممارسة وظيفة التأديب وصاحبة الاختصاص بتوقيع العقوبة التأديبية وتتمثل الجهة المختصة بتأديب عضو هيئة التدريس في الآتي :

أ- عميد الكلية يوقع بعض الجزاءات البسيطة .

ب- رئيس الجامعة يختص بتوقيع عقوبات أشد .

ج- مجلس التأديب هو الجهة المختصة بالفصل النهائي في المخالفات الجسيمة (المادة 220 ، من اللائحة 501) .

المبحث الثاني : إجراءات المساءلة التأديبية والضمانات المقرره :

المطلب الأول : التحقيق التأديبي :

إن عضو هيئة التدريس إذا أخل بأي واجب من الواجبات المنصوص عليها في المادة (218) من لائحة تنظيم التعليم العالي رقم 501 أو إتيانه أياً من الأعمال المحظورة المنصوص عليها في المادة (219) من نفس اللائحة المشار إليها أعلاه يستوجب مساءلته تأديبياً على تلك الأعمال وتبدأ إجراءات تأديب أعضاء هيئة التدريس بالتحقيق معه بشأن المخالفات التي يرتكبونها ، ويجري التحقيق بمعرفة لجنة تتكون من أحد عمداء الكليات رئيساً وعضوي هيئة تدريس بالجامعة لا تقل درجتهم عن درجة المحال على التحقيق ومندوب عن نقابة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومندوب عن المكتب القانوني ، ويتم تشكيل هذه اللجنة بقرار من عميد الجامعة ذلك وفق ما نصت عليه المادة (221) من اللائحة 501 السابق الإشارة إليها .

تباشر هذه اللجنة عملها باستدعاء عضو هيئة التدريس عن طريق إعلانه كتابياً قبل ثلاثة أيام من مثوله أمامها وذلك بإيداع كتاب الاستدعاء لدى عميد الكلية التابع لها عضو هيئة التدريس المحال إلى التحقيق والذي عليه إبلاغ عضو هيئة التدريس كتابياً وإذا تخلف عن الحضور توجب إعادة إعلانه وفي حالة حضوره على اللجنة مواجهته بالتهم المنسوبة إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه أما في حالة عدم حضوره جاز للجنة إجراء التحقيق في غيابه وذلك بالأكتفاء بالوثائق والشهود ، وعلى اللجنة بعد الانتهاء من التحقيق إعداد تقرير بنتائج التحقيق وإحالته إلى عميد الجامعة وعلى عميد الجامعة بعد الاطلاع على نتائج التحقيق أن يتصرف فيه بأحد الأوجه الآتية :

1- حفظ التحقيق : والحفظ إما أن يكون لعدم معرفة الفاعل أو لعدم كفاية الدليل أو لعدم الصحة أو لعدم

المخالفة أو لعدم إقامة الدعوى التأديبية لترك عضو هيئة التدريس الخدمة أو لسقوط الدعوى التأديبية بمضي المدة أو لأمتناع العقاب .

2- توقيع العقوبة التي تدخل ضمن صلاحياته على عضو هيئة التدريس الذي تم التحقيق معه .

3- إحالة عضو هيئة التدريس الذي ثبت إدانته بفعل يتطلب عقوبة أشد من العقوبات التي تقع ضمن صلاحياته إلى مجلس التأديب هذا وفق نص المادة (222 والمادة 223) من اللائحة 501 بشأن تنظيم التعليم العالي .

وإذا كان التحقيق التأديبي بوجه عام يهدف إلى معرفة حقيقة التهم المنسوبة لعضو هيئة التدريس ، فإنه ينبغي الاهتمام بمن يقوم بمباشرة تلك الإجراءات أي المحقق ويراد بالمحقق في هذا الصدد من يباشر التحقيق التأديبي أي كل من أختصه القانون بإجراء هذا التحقيق .

وفي رأيي أن ضمانات التحقيق تصبح فارغة المضمون إذا لم يباشرها محقق كفء يستطيع أن يصل بالتحقيق إلى غايته من خلال الموازنة بين إستظهار وجه الحقيقة وتحقيق ضمانات المتهم .
والحقيقة أنه بالرغم من أهمية الدور الذي يقوم به المحقق إلا أنه لم ينال عناية كافيه من المشرع .

المطلب الثاني : الإحالة إلى المجلس التأديبي :

الإحالة قرار بالتصرف فيما يسفر عنه التحقيق ، وهي مرحلة إجرائية لكونها تنقل الدعوى من مرحلة إلى أخرى من مرحلة الاتهام والتحقيق إلى مرحلة المحاكمة التأديبية لمحاكمته عما نسب إليه من مخالفات .
وإن جهة الاختصاص بالإحالة إلى المحاكمة التأديبية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس هي عميد الجامعة .
ويترتب على قرار الإحالة عدة آثار منها : (556 ، الطماوي) .

أ- عدم الصلاحية للترقية .

ب- عدم قبول الاستقالة .

ج- إنتقاء الاختصاص التأديبي للجهة الإدارية .

المطلب الثالث : المحاكمة التأديبية :

المحاكمة التأديبية مرحلة تالية لمرحلة التحقيق الإداري إذا تقرر الإستمرار في الدعوى التأديبية إلى مراحلها النهائية وتبدأ إجراءات المحاكمة بعد صدور قرار من الجهات المختصة بالإحالة إلى المجلس التأديبي وتنتهي بصدر قرار في الدعوى التأديبية أما بالإدانة أو البراءة .

وينظم الاجراءات التأديبية التي تتبع مع أعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي عند محاكمتهم تأديبياً لائحة التنظيم التعليم العالي رقم 501 لسنة 2010م في المواد 224 ، 225 ، 226 ، 227 ، 228 والقانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل والذي تسري أحكامه على عضو هيئة التدريس في كل لم يرد بشأنه نص في لائحة تنظيم التعليم العالي المشار إليها أعلاه .

يبدأ سير المحاكمة التأديبية بنظر الدعوى وينتهي بالفصل فيها مروراً ببعض الاجراءات التي تتطلبها مرحلة المحاكمة وهذه الاجراءات تتمثل في تلك الشكليات التي تنظم المرحلة ما بين ارتكاب المخالفة حتى صدور القرار التأديبي وهذه المرحلة لها نظام خاص بها يبدأ بإعلان رئيس المجلس التأديبي عضو هيئة التدريس المحال إليه ببيان التهم الموجه إليه وبصوره من تقرير التحقيق ويتم الاعلان بموجب كتابه يودع لدى مكتب عميد الكلية التي يتبعها عضو هيئة التدريس المحال إلى المجلس التأديبي وذلك قبل انعقاد الجلسة المحددة بأسبوعين ويحدد الإعلان مكان وزمان انعقاد المجلس ، وإذا لم يحضر بعد إعلانه جاز الحكم عليه غيابياً بعد التأكد من صحة إعلانه (المادة 226 من اللائحة 501 بشأن التعليم العالي) وللمجلس التأديبي في سبيل تكوين عقيدته أن يتخذ العديد من الاجراءات القانونية والتي من بينها دراسة نتائج التحقيق وإستيفائه ووزن الأدلة ومناقشة الشهود وسماع دفاع عضو هيئة التدريس المتهم ، حتى يصل في النهاية إلى قرار في الوقائع المعروضة عليه .

المطلب الرابع : الضمانات التأديبية :

تؤكد المبادئ العامة للقانون الاداري أن الضمانات التأديبية تشكل أحد أعمدة العدالة التأديبية وقد تضمنت اللائحة (501) بشأن التعليم العالي جملة من هذه الضمانات أهمها :

1- حق العضو في إعلانه بالتهم المنسوبة إليه وهذا ما أكدته المادة (222) من اللائحة (501) لسنة 2010م والتي تنص على أنه ((على لجنة التحقيق إستدعاء عضو هيئة التدريس وإعلانه كتابياً قبل ثلاثة أيام من تاريخ مثوله أمامها ...)) .
والمادة (226) من اللائحة المشار إليها والتي تنص على أنه ((على مجلس التأديب إعلان عضو هيئة التدريس المحال إلى المجلس التأديبي وذلك قبل الجلسة المحددة بأسبوعين على الأقل ...)) .
يفهم من ذلك أنه على سلطة التأديب إحاطة عضو هيئة التدريس بالتهم المنسوبة إليه وإعطائه وقت كافي لإعداد دفاعه عن نفسه

2- حق عضو هيئة التدريس في الأطلاع على أوراق الإتهام ، من مقتضيات حق الدفاع أن يمكن عضو هيئة التدريس المتهم من الأطلاع على التحقيقات التي أجريت معه على جميع الأوراق المتعلقة بها هذا ما أكدته المادة (225) من اللائحة 501 لسنة 2010 م والتي تنص على أنه ((يعلن رئيس مجلس التأديب عضو هيئة التدريس المحال إلى مجلس التأديب ببيان التهم الموجه إليه وبصورة من تقرير لجنة التحقيق وذلك قبل الجلسة بأسبوعين ...
ولعضو هيئة التدريس المحال لمجلس التأديب الأطلاع على أية بيانات خاصة به في الأيام التي يعينها له رئيس مجلس التأديب ، كما يجوز له الحصول على صورة من الوثائق المنتجة في دعوى الاتهام)) .

ومفاد ذلك على السلطة المختصة بالتأديب تمكين عضو هيئة التدريس من الاطلاع على تقرير لجنة التحقيق وأخذ صورة منه وكذلك الاطلاع على كافة البيانات والوثائق المنتجة في الدعوى ، ويعتبر ذلك من الضمانات الجوهرية في المساءلة التأديبية ، لذلك يجب على السلطات المختصة بتأديب عضو هيئة التدريس تمكينه من ممارسة هذا الحق .

3- حق عضو هيئة التدريس في الدفاع عن نفسه أصالة أو وكالة إن حق الدفاع أصاله أو بالوكالة يكفله القانون وعلى ذلك نصت المادة (156) من قانون علاقات العمل على أنه ((لا يجوز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ...)) وأيضاً نصت المادة 226 من اللائحة (501) على أنه ((... وله أن يقدم دفاعه شفاهة أو كتابة ، كما له إختيار محامي للدفاع عنه)) .

ومفاد ذلك أن دفاع المتهم يكون أصالة أو بالوكالة وإن وسيلته في إبداء دفاعه إما أن تكون مكتوبة أو شفوية .

4- ضمانته الحيدة : تعني أنه لا يجوز أن يشترك شخص واحد في مباشرة إجراءات التحقيق والحكم في الدعوى التأديبية التي ترفع بناء على هذا التحقيق .

وهذا ما نصت عليه المادة (224) من اللائحة (501) والتي تنص على أنه ((... لا يجوز لمن إشتراك في لجنة التحقيق أن يكون عضواً في مجلس التأديب...))

5- ضمانته التسبب : التسبب يعني أن يتناول وقائع الدعوى من حيث شخص المتهم والأفعال المنسوبة إليه والأدلة التي أستندت إليها السلطة التأديبية في تكوين إقتناعها أو عقيدتها سلباً أو إيجاباً ونصوص القانون التي طبقتها وأن يكون القرار التأديبي خلاصة منطقية لكل ذلك .

هذا ما نص عليه المشرع الليبي في المادة (156) من قانون علاقات العمل بقوله ((... يجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسيئاً)) يفهم من ذلك أن تسبب القرار التأديبي ضمانته أساسية نص عليها القانون على سبيل الوجوب مما يحتم على السلطة التأديبية أيّاً كانت الإلتزام بها ومخالفة ذلك من شأنه أن يؤدي إلى بطلان القرار التأديبي .

المبحث الثالث : القرارات التأديبية أثارها وإنتهائها :

المطلب الاول : مفهوم القرار التأديبي وعناصره :

أولاً : مفهوم القرار التأديبي :

تنتهي المحاكمة التأديبية بصدور قرار تأديبي صادر من السلطة المختصة ، وهذه السلطة تتمثل في الرئيس الإداري ومجلس التأديب والقرارات الصادر عن هذه السلطة تكون بالإدانة وتوقيع الجزاء المناسب للفعل

المرتكب إذا كان صادر عن الجهة الإدارية ذلك لأنها تملك التصرف في التحقيق بأي وجهاً من الأوجه المحددة قانوناً ومن ذلك حفظ التحقيق .

أما إذا كان صادر عن المجلس التأديبي فإن القرار يكون بالإدانة أو البراءة إذاً فالقرار التأديبي هو إجراء إداري يصدر عن جهة مختصة داخل جهة العمل التي يتبعها عضو هيئة التدريس المدان يهدف إلى توقيع جزاء من الجزاءات المنصوص عليها في القانون بسبب ارتكابه مخالفة وظيفية نتيجة إخلاله بواجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضياتها . (345 ، الجهمي)

ثانياً : عناصر القرار التأديبي :

لكي يعتبر القرار تأديبياً يجب أن تتوفر فيه العناصر الآتية :

- 1- وجود مخالفة تأديبيه ، مثل الإهمال والتقصير والخروج على مقتضيات الوظيفة .
- 2- أن يكون القرار صادر من سلطة مختصة مخوله قانوناً بإصداره .
- 3- جزاء تأديبي أي أن يكون الجزاء من الجزاءات المنصوص عليها في اللائحة (501) بشأن تنظيم التعليم العالي والتشريعات المكملة لها (210 ، الطماوي) .

حيث توقع على عضو هيئة التدريس الجزاءات التأديبية الآتية :

- اللوم أو الإنذار ويكون اللوم شفوياً والإنذار مكتوب .
- الخصم من المرتب مدة لا تزيد على شهرين في السنة الواحدة .
- الحرمان من العلاوة السنوية .
- الحرمان من الترقية لا تزيد على ثلاثة سنوات .
- خفض الدرجة العلمية أو المالية أو كلاهما .
- العزل من الوظيفة (المادة 220 من اللائحة 501) .

المطلب الثاني : نهاية القرارات التأديبية :

القرار التأديبي كالقرار الإداري مصيره إلى زوال ، ويعني تعبير نهاية القرار التأديبي زواله من عالم القانون ووضع حد لأثاره ومهما تنوعت الوسائل التي تحقق هذا الزوال فهي تهدف جميعها إلى انقضاء اثار القرار وتشتمل هذه الوسائل على عدد من المظاهر ، فقد ينتهي قرار التأديب بتنفيذه وتلك هي الوسيلة الطبيعية لنهايته وقد ينتهي بسحبه وتلك هي الوسيلة الإدارية كما ينتهي بصور حكم بإلغائه وتلك هي الوسيلة القضائية .

وسيتم دراسة ذلك وفق الآتي :

أولاً : النهاية الطبيعية للقرار التأديبي (201 - 210 بسيوني) وتتمثل النهاية الطبيعية للقرار التأديبي في إنتهاء ما يترتب عليه من آثار قانونية بمجرد تنفيذ الإلتزامات التي يتضمنها أو إنقضاء المدة المحددة للجزاء دون حاجة لقرار لاحق من جهة الإدارة أو حكم قضائي ، ويستنفذ القرار غايته بمجرد تحقيق الهدف منه فينقضى وجوده القانوني تدريجياً ويعد غير ذي أثر بعد ذلك أي أن القرار يصل نهايته بنفسه بصورة تلقائية دون أي إجراء خارجي .

واللهاية الطبيعية للقرار التأديبي عده صور منها :

- 1- إنتهاء المدة المحددة للجزاء المؤقت ، مثل الخصم من المرتب لمدة معينة ، وعلى ذلك بمجرد إنتهاء المدة المحددة للعقوبة يستنفذ القرار غايته وتزول آثاره .
- 2- تنفيذ القرار وإستنفاد آثاره بالكامل ، مثل توجيه إنذار أو اللوم هذه القرارات بمجرد تبليغها وإنفاذها تكتمل آثارها وتنتهي نهائياً .
- 3- زوال صفة عضو هيئة التدريس الخاضع للتأديب ، إذا فقد صفته لأي سبب - إستقالة بلوغ سن التقاعد - فإن القرارات التأديبية المتعلقة به تنتهي في بعض الحالات تلقائياً
- 4- إنتهاء الأثر القانوني بمرور الزمن - تقادم الاثار أو محو العقوبة في بعض القوانين بعد مرور مدة معينة من توقيع العقوبة تزول آثارها تلقائياً وإعتبار العقوبة كأن لم تكن .

ثانياً : النهاية الغير طبيعية للقرار التأديبي :

تعني النهاية غير الطبيعية للقرار التأديبي تلك الطرق التي ينتهي بها القرار قبل إستنفاد آثاره أو قبل إنتهاء المدة المحددة لتنفيذه وذلك نتيجة تدخل إداري أو قضائي يرفع أثره أو تعطيل نفاذه وتعد النهاية الغير طبيعية للقرار التأديبي إستثناء على القاعدة العامة التي تقضي بأن القرار الإداري يستمر إلى أن يستنفذ آثاره أو تنتهي مدته . (433 - 446 ، الجهمي) .

وتتحقق النهاية الغير طبيعية للقرار التأديبي بالوسائل التالية :

- 1- السحب (سحب القرار التأديبي)
- السحب يعني قيام الجهة الإدارية بإعدام الآثار القانونية المترتبة على القرار التأديبي ليس بالنسبة للمستقبل فحسب وإنما أيضاً بالنسبة إلى الماضي بحيث يعتبر القرار كأن لم يكن أي كأنه لم يصدر إطلاقاً . (202، الحراري) .
- ويتم السحب إذا ثبت أن القرار التأديبي معيب بعيب عدم الاختصاص أو الشكل أو المحل أو السبب أو مخالفة القانون .

2- الالغاء الإداري ويكون عندما ترى الجهة الإدارية مصدرة القرار أو الجهة الإدارية التي تعلوها بوقف تنفيذ القرار أو بمحو أثاره بالنسبة للمستقبل مع الأبقاء على الآثار التي نتجت عنه في الماضي نافذه وسليمة لأسباب تتعلق بالملائمة أو المصلحة العامة ويستخدم هذا النوع غالباً إذا تغيرت ظروف الواقعة أو لم يعد هناك حاجة لاستمرار الجزاء (201 ، الحراري) .

3- الالغاء القضائي (إبطال القرار من القضاء الإداري)

يلجأ عضو هيئة التدريس إلى القضاء الإداري للطعن في القرار التأديبي ، فإذا ثبت عدم مشروعيته يقوم القاضي بإلغائه وإعدام أثاره وإعتباره كأن لم يكن . (801 ، ياقوته) .

4- وقف تنفيذ القرار التأديبي وهو صوره من صور النهاية الغير طبيعية للقرار التأديبي إذ يوقف القضاء أو الإدارة تنفيذ القرار مؤقتاً إلى حين الفصل في الطعن أو التظلم .

5- إعادة النظر في القرار قد يؤدي التظلم الذي يقدمه عضو هيئة التدريس إلى تعديل القرار أو إستبداله أو إلغائه وهو ما يعد إنهاء غير طبيعي للقرار قبل إستنفاد أثاره .

6- سقوط القرار بالتقادم أو سقوط العقوبة .

في بعض التشريعات تسقط العقوبة إذا لم تنفذ خلال مدة معينة وهو ما يعتبر نهاية غير طبيعية للقرار التأديبي .

خلاصة القول أن النهاية الغير طبيعية للقرار التأديبي تتمثل في إنهائه قبل إستنفاد أثاره وبسبب تدخل إداري أو قضائي على خلاف النهاية الطبيعية التي تتحقق بإنتهاء المدة أو تنفيذ العقوبة .

المطلب الثالث : الطعن في القرار التأديبي . (123 - 133 ، محمود)

يمكن لعضو هيئة التدريس الذي صدر ضده قرار تأديبي من الجهة الإدارية أن يطعن فيه بالطريق الإداري وذلك بالتظلم منه إلى الجهة التي أصدرته أو الجهة الرئاسية لها .

كما يجوز له أن يطعن في القرار التأديبي بالطريق القضائي امام القضاء الاداري .

ويتم تقسيم هذا المطلب إلى قسمين :

القسم الأول : التظلم الإداري كطريق أولي للطعن :

يعتبر التظلم الإداري الوسيلة الأولى للطعن في القرار التأديبي ويهدف إلى منح الإدارة فرصة لمراجعة قرارها قبل اللجوء إلى القضاء .

• **شروط التظلم الاداري :**

1- أن يكون التظلم موجهاً إلى الجهة التي أصدرت القرار أو الجهة الرئاسية لها .

2- أن يقدم التظلم خلال المدة المنصوص عليها قانوناً (خلال 60 يوم) .

3- أن يشتمل على بيان واضح للقرار محل طعن وأوجه الاعتراض .

• الآثار القانونية للتظلم :

1- وقف معياد الطعن القضائي إلى حين الرد على التظلم .

2- إمكانية تعديل أو إلغاء القرار دون اللجوء إلى القضاء .

• صور التظلم :

1- التظلم الولائي : يقدم إلى الجهة مصدرة القرار .

2- التظلم الرئاسي : يقدم إلى جهة أعلى وفق التسلسل الإداري ويعد هذا الطريق أساسياً لما يوفره من سرعة في معالجة الأخطاء الإدارية .

القسم الثاني : الطعن القضائي أمام القضاء الإداري :

يمثل الطعن القضائي المرحلة الحاسمة في إجراءات الطعن إذ يضمن خضوع القرار التأديبي لرقابة قاض محايد ويتمثل هذا الطعن في دعوى الإلغاء التي تهدف إلى إزالة القرار المطعون فيه وإعتبره كأن لم يكن.

• ميعاد رفع الطعن القضائي :

يشترط رفع الدعوى خلال ميعاد محدد يبدأ عادة من تاريخ تبليغ عضو هيئة التدريس بالقرار أو فوات ميعاد الرد على التظلم الإداري .

وتجاوز هذا الميعاد (60 يوم) يؤدي إلى سقوط الحق في الطعن .

• شروط قبول دعوى الإلغاء :

1- وجود قرار إداري نهائي .

2- وجود مصلحة شخصية مباشرة للمدعي .

3- الالتزام بالميعاد المحدد للطعن .

• أسباب الطعن :

يقوم الطعن على عيوب المشروعية الآتية :

1- عيب عدم الاختصاص وذلك إذا صدر القرار من جهة غير مختصة .

2- عيب الشكل والجراءات كإغفال التحقيق أو عدم تمكين العضو من الدفاع عن نفسه.

3- عيب السبب وذلك كإنعدام الوقائع أو الخطأ في تكييفها .

4- عيب مخالفة القانون ويعني تطبيق قاعدة غير صحيحة أو مخالفة نص قانوني .

5- عيب إساءة استعمال السلطة إذا كان الهدف من القرار غير مشروع .

• سلطات المحاكمه في الطعن :

1- إلغاء القرار التأديبي كلياً أو جزئياً .

2- رفض الدعوى إذا تبين سلامة القرار .

3- وقف تنفيذ القرار عند توافر شروطه .

وأخيراً يترتب على الحكم بإلغاء القرار التأديبي الآثار الآتية :

1- إعتبار القرار كأن لم يكن وزوال جميع آثاره القانونية .

2- إعادة عضو هيئة التدريس إلى وضعه السابق .

3- إلزام الإدارة بتنفيذ الحكم القضائي خلال المدة القانونية حيث يمثل تنفيذ الحكم جزءاً من مبدأ الشرعية.

الخاتمة :-

يمثل النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس في التشريع الليبي أحد أهم الأليات التي يعتمد عليها المشرع للحفاظ على إنتظام العملية التعليمية وصون كرامة الوظيفة الجامعية ، وضمان حسن أداء عضو هيئة التدريس لواجباته الوظيفية والأخلاقية .

وقد بينت الدراسة أن تنظيم التأديب في الجامعات الليبية يستند إلى منظومة قانونية متعددة المصادر تجمع بين لائحة تنظيم التعليم العالي رقم 501 لسنة 2010 م وقانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م ، إضافة إلى المبادئ العامة للقانون الإداري ، وقد كشف التحليل التشريعي عن وجود أسس واضحة للتأديب إلا أن هناك جوانب تحتاج إلى مزيد من الضبط والإحكام التشريعي بما يضمن التوازن بين مصلحة المؤسسة الجامعية وحماية الوضع القانوني لأعضاء هيئة التدريس .

وعلى ذلك يمكنني القول إن أهم النتائج التي توصلت إليها من خلال هذه الدراسة تتمثل في الآتي :

1- قصور الأطار التشريعي في تحديد مفهوم الخطأ التأديبي وتعداد المخالفات بدقه ، إذ جاءت النصوص عامة في بعض المواضع مما يفتح الباب للإجتهاد الإداري المفرط.

2- تعدد الجهات التأديبية بين رئيس الجامعة ومجلس التأديب يشكل ضمانة إيجابية إلا أن توزيع الاختصاصات يحتاج إلى مزيد من التنظيم لرفع مستوى الحماية الإجرائية.

3- إفتقار التشريع إلى مراحل تفصلية للتحقيق التأديبي رغم أن التحقيق يعد أبرز ضمانات لعضو هيئة التدريس خاصة فيما يتعلق بحق الدفاع والاطلاع على المستندات .

4- غياب نصوص خاصة بالطعن التأديبي الجامعي ، الأمر الذي يدفع إلى تطبيق القواعد العامة للطعن الإداري وهو ما قد لا يتلائم بالكامل مع خصوصية المنازعات الجامعية

5- عدم النص على مدة زمنية محددة للفصل في الإجراءات التأديبية .

6- إمكانية الطعن القضائي في القرارات التأديبية وفق المبادئ العامة للقضاء الإداري وهو ما يعزز الرقابة على مشروعية قرارات الجامعة ويحد من التعسف الإداري .

• التوصيات :-

- 1- إصدار لائحة للتأديب خاصة بأعضاء هيئة التدريس تحدد فيها طبيعة المخالفة وأنواع الجزاءات وإجراءات التحقيق وإجراءات الطعن في القرارات التأديبية .
- 2- تحديد مدة زمنية لاتخاذ الاجراءات التأديبية والفصل فيها بما يمنع إطالة التحقيق دون مبرر .
- 3- نوصي بوضع آلية طعن خاصة بالقرارات التأديبية الجامعية قبل اللجوء إلى القضاء الإداري كإنشاء لجنة طعن مستقلة داخل الجامعة أو على مستوى الوزارة أو تضاف إلى إختصاصات لجنة أعضاء هيئة التدريس .
- 4- إدماج مبادئ القضاء الإداري الليبي والمقارن في صلب العملية التأديبية خاصة ما يتعلق بعيوب القرار الإداري والملائمة والمشروعية وسلامة التسبيب .

المراجع :

أولاً : الكتب

- 1- محمد عبد الله الحراري ، أصول القانون الاداري الليبي ، طرابلس : منشورات جامعة ناصر ، سنة 1992 .
- 2- سليمان الطماوي ، القضاء الاداري ، الكتاب الثالث ، قضاء التأديب ، القاهرة : دار الفكر العربي ، سنة 1995م .
- القضاء الإداري ، الكتاب الأول ، قضاء الالغاء ، ط7 ، القاهرة ، دار الفكر العربي سنة 1996 .
- 3- خليفة الجهمي ، المسؤولية التأديبية للموظف العام عن المخالفات المالية في القانون الليبي ، دراسة مقارنة ، بنغازي : جامعة قار يونس ، سنة 1997م .
- 4- حمد محمد الشلماني ، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة في القانون الليبي والمقارن ، الاسكندرية: دار المطبوعات الجامعية ، سنة 2007م .
- 5- سعد نواف العنزي ، الضمانات الاجرائية في التأديب الاسكندرية : دار المطبوعات الجمعية ، سنة 2007م .
- 6- أحمد محمود ، القرارات الادارية ، دار الجامعة الجديدة ، سنة 2012م .
- 7- عبد الغني بسيوني ، القرارات الإدارية سحبها وإلغاؤها وزوالها ، الأسكندرية : منشأة المعارف ، سنة 2005م .
- 8- محمد ماجد ياقوته ، شرح الاجراءات التأديبية ، الاسكندرية : منشأة المعارف ، سنة 2004م .

ثانياً : القوانين والقرارات :

- 1- قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 م .
- 2- اللائحة 501 لسنة 2010 م بشأن تنظيم التعليم العالي .