

السلطات القضائية في تأديب الموظف العام

في مصر (المحاكم التأديبية)

بقلم: / بن رموقة سمية طالبة دكتوراه

كلية الحقوق

جامعة باجي مختار عنابة

الملخص

يتفق كلا من الفقه والقضاء في أنّ الموظف العام هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة، أي أحد أشخاص القانون العام، عن طريق الاستغلال المباشر ضمن تسلسل وظيفي معيّن، وقد يترتب عن شغل هذه الوظائف عدة أخطاء ومخالفات أثناء قيامهم بوظيفتهم تسمى هذه الأخطاء والمخالفات بالأخطاء التأديبية.

فعملية تأديب الموظف العام عن خطئه التأديبي ليست عملية انتقامية ولا قهرية بل بالعكس، هي عملية قانونية يهدف من ورائها إلى إصلاح الموظف وتحذير باقي الموظفين، حفاظا على حسن سير المرافق العامة.

وأنه نظرا لخطورة الإجراء التأديبي على مسار الموظف الوظيفي، فقد نظم المشرع الجزائري مثل باقي المشرعين هذه العملية وأحاطها بجملة من الضمانات، بدءا من تحديد جهة معينة مشكلة تشكيلا خاصا للفصل في تلك الأخطاء، وهو ما سيتم بحثه في هذا المقال.

Résumé

La doctrine et la jurisprudence définissent Le fonctionnaire comme étant La personne qui est chargée d'un emploi permanent dans un établissement public ou un service géré par l'Etat, l'une des personnes de droit public, ces fonctionnaires commis de l'état peuvent commettre

durant leur carrière des fautes, sanctionnées par des mesures disciplinaires.

Le processus de discipline de l'employé, n'est pas pour but de vengeance, voir de corriger le comportement de l'employé .

Et qu'en raison de la gravité de l'action disciplinaire sur le cheminement de carrière de l'employé, le législateur algérien, comme le reste des législateurs a organisé ce processus en édictant des garanties, parmi ces garanties, c'est L'organe chargé de statuer sur ces fautes, qui est composé d'une façon spécifique, qui sera traité dans cet article .

مقدمة

تختلف نظم تأديب الموظف العام باختلاف النظام القانوني السائد بالدولة وعلى الرغم من هذا الاختلاف فإن الفقه الإداري يكاد يجمع على رد هذه النظم إلى ثلاثة وهي: النظام الإداري، النظام شبه القضائي، النظام القضائي.

ويتميز النظام القضائي باقتراب الدعوى التأديبية من الدعوى الجنائية، من حيث الفصل ما بين السلطة الاتهام والمتمثلة في السلطة الرئاسية التي تقوم برفع الدعوى التأديبية ومتابعتها كما يفعل الإدعاء العام في القانون الجزائري، وسلطة الحكم والتي تتولاها جهة قضائية مستقلة تقوم بتوقيع العقوبة الملائمة على الموظف العام المطنّب، وذلك حسب خطورة الجرم المرتكب وما يصدر من الجهة القضائية من أحكام يعتبر ملزماً للسلطة الرئاسية.⁽¹⁾

ومن بين الدول التي أخذت بالنظام القضائي في تأديب الموظف العام في مصر، حيث أنشئت المحاكم التأديبية لأول مرة في مصر بموجب القانون رقم 117 لسنة 1958 والخاص بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكم التأديبية وقد راعى المشرع في بادئ الأمر أن يكون تشكيل المحاكم التأديبية مختلطا بين العنصرين القضائي والإداري، لكن بصور قانون مجلس الدولة 47 لسنة 1972 عدل عن ذلك وأصبحت المحاكم التأديبية تتشكل من العنصر القضائي فقط، كما أصبحت جزءا من القسم القضائي لمجلس الدولة.(2)

وانطلاقا مما ذكرنا فإنه يمكننا طرح الإشكالية الآتية:

ما هي تشكيلة المحاكم التأديبية، وما هي الاختصاصات المنوطة بها أو دورها في تأديب الموظف العام المذنب؟

وستتولى الإجابة عن هاتين الإشكاليتين من خلال هذه المداخلة وفق الخطة الآتية:

المبحث الأول: تشكيل المحاكم التأديبية.

المبحث الثاني: اختصاص المحاكم التأديبية.

المبحث الأول: تشكيل المحاكم التأديبية.

كما سبق وأن ذكرنا أن المحاكم التأديبية أنشأت لأول مرة في مصر من القانون 117 لسنة 1958 الخاص بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكم التأديبية، وحسب المذكرة الإيضاحية للقانون، فإنه تم إنشاء هذه المحاكم لتفادي العيوب التي اشتمل عليها نظام تأديب الموظف العام، والتي يمكن تلخيصها في: تعدد مجال التأديب التي تتولى المحاكمة، بطء إجراءات المحاكمة، غلبة العنصر الإداري في تشكيل مجالس التأديب... (3)

و لقد مر تكوين المحاكم التأديبية بمرحلتين:

مرحلة ما قبل صدور القانون 47 لسنة 1972، ومرحلة ما بعد صدور هذا القانون.

المطلب الأول: مرحلة صدور القانون رقم 117 لسنة 1958.

الخاص بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية تشكلت المحاكم التأديبية في ظل هذا القانون، وقد كانت تتكون من عناصر قضائية وأخرى إدارية، وقد راعى المشرع غلبة العنصر القضائي في هذا التشكيل، ويتمثل العنصر الإداري بإشراك موظف من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارية بالنسبة للمخالفة الإدارية، وموظف من الجهاز المركزي للمحاسبات بالنسبة للمخالفات المالية في تشكيل هذه المحكمة.⁽⁴⁾

ويختار كل من رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات "ديوان المحاسبة" ورئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارية "ديوان الموظفين" كل سنتين عضوا أصليا وآخر احتياطيا لكل محكمة أو أكثر، فإذا غاب العضو الأصلي أو حصل له مانع، حل محله العضو الاحتياطي ويجوز دائما إعادة انتخاب الأعضاء.⁽⁵⁾

ويكون لكل محكمة تأديبية أو أكثر سكرتارية تؤلف من موظفين إداريين وكتاب يصدر بتعيينهم قرار من رئيس مجلس الدولة، ويجوز نذب موظفين من الوزارات والمصالح للعمل بسكرتاريا المحكمة.⁽⁶⁾

والملاحظ في تشكيلة المحاكم التأديبية خلال هذه المرحلة أنها تضم عناصر إدارية تمثلت في: العضو الممثل للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالنسبة للمخالفات الإدارية، والعضو الممثل للجهاز المركزي للمحاسبات بالنسبة للمخالفات المالية، مع تغليب العنصر القضائي في المحاكم.

المطلب الثاني: مرحلة ما بعد صدور قانون رقم 47 لسنة 1972 (قانون مجلس الدولة)

أصبحت المحاكم التأديبية في ظل هذا القانون تتشكل من عناصر قضائية بحتة، وأصبحت جزءا من القسم القضائي لمجلس الدولة، ويوج على قمتها نائب رئيس مجلس الدولة يعاونه في القيام على شؤونها.⁽⁷⁾ و تتكون المحاكم التأديبية طبقا للمادة 47 من هذا القانون من نوعين:

1- يختص بالعاملين على مستوى الإدارة العليا ومن يعادلهم وهم الذين يشغلون الدرجة الممتازة (وزارة) والدرجة العالية (وكيل وزارة) درجة مدير عام ومن يعادلهم، وتتشكل المحكمة هنا من ثلاثة مستشارين.

2- وتختص بالعاملين من المستوى الأول والثاني والثالث ومن يعادلهم (شاملوا الدرجات: الأولى، الثانية، الثالثة، الرابعة، الخامسة، السادسة طبقا للقانون الحالي للعاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978) وتتشكل المحكمة هنا برئاسة مستشار مساعد على الأقل وعضوية إثنين من النواب على الأقل، ويصدر بالتشكيل قرار من رئيس مجلس الدولة.⁽⁸⁾

والملاحظ أن تشكيل المحاكم التأديبية أصبح قضائيا خالصا وتم استبعاد العنصر الإداري.

كما يدخل في تشكي المحكمة التأديبية أحد أعضاء النيابة الإدارية ما دامت هي التي تتولى الإدعاء أمام المحكمة، ويعتبر تشكيل المحكمة التأديبية من النظام العام ويجوز التمسك بما قد يشوبه من عيوب في أية حال تكون عليها الدعوى.⁽⁹⁾

و طبقاً لأحكام المادة 8 من قانون مجلس الدولة على أن يكون مقر النوع الأول والنوع الثاني من المحاكم التأديبية في القاهرة والإسكندرية، ويجوز بقرار من رئيس مجلس الدولة إنشاء المحاكم التأديبية في المحافظات الأخرى، وبيين القرار عددها ومقرها ودوائر اختصاصها، بعد أخذ رأي مدير النيابة الإدارية.⁽¹⁰⁾

المبحث الثاني: اختصاص المحاكم التأديبية

المحاكم التأديبية هي صاحبة الولاية العامة في التأديب، هذه الولاية التي لا تقتصر على توقيع الجزاء ابتداءً أو النظر في طلب إلغاء الجزاء المطعون فيه، بل قد تشمل طلب التعويض عن الأضرار المترتبة عليه.⁽¹¹⁾

و تتولى التطرق إلى اختصاص المحاكم التأديبية من خلال الفرعين الآتيين:

المطلب الأول: الاختصاص الشخصي (الوظيفي) للمحاكم التأديبية.

المطلب الثاني: الاختصاص الموضوعي (النوعي) للمحاكم التأديبية.

المطلب الأول: الاختصاص الشخصي (الوظيفي) للمحاكم

التأديبية.

لا يقتصر اختصاص المحاكم التأديبية على موظفي الدولة، بل تم تديده إلى أشخاص يعتبرون أجراء وينظم مركزهم عقد العمل وفقاً لأحكام المادة 15 من قانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972 والتي نصت على أنه:

>> تختص المحاكم التأديبية بنظر الدعوى التأديبية عن المخالفات

الإدارية والمالية التي تقع من:

أولاً: العالمين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة ووزارات الحكومة ومصالحها ووحدات الإدارة المحلية والعاملين بالهيئات العامة وما يتبعها من وحدات وبشركات التي تضمن لها الحكومة حداً من الأرباح.

ثانياً: أعضاء مجالس غدارة التشكيلات النقابية المشكلة طبقاً لقانون العمل وأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين طبقاً لأحكام القانون 141 لسنة 1963.

ثالثاً: العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديدتها قدراً من رئيس الجمهورية ممن تتجاوز مرتباتهم خمسة عشر جنيهاً شهراً.

كما تختص هذه المحاكم بحظر الطعون المنصوص عنها بالبندين تاسعاً وثالثاً عشر من المادة 10 <<

و يتحدد اختصاص المحكمة التأديبية للمستوى الوظيفي للعامل وقت إقامة الدعوى، كما يتحدد من جهة أخرى بمكان وقوع المخالفة.

أولاً: المستوى الوظيفي للعامل (الموظف)

يتحدد اختصاص المحكمة التأديبية تبعاً لدرجة الموظف وقت إقامة الدعوى التأديبية وليس وقت ارتكاب المخالفة، ومن ثم فإنه إذا اختلفت درجة الموظف وقت ارتكاب المخالفة عنها وقت إقامة الدعوى، فإن المعيار في تحديد اختصاص المحكمة التأديبية المختصة يتحدد بالدرجة الجديدة طبقاً لما نصت عليه المادة 17 من القانون رقم 47 لسنة 1972، وفي حالة تعدد الموظفين المقدمين للمحاكمة تكون المحكمة المختصة بمحاكمة أعلاهم في المستوى الوظيفي هي المختصة بمحاكمتهم جميعاً. (12)

ثانياً: مكان وقوع المخالفة.

العبرة في تحديد الاختصاص التأديبي هي الجهة التي وقعت فيها المخالفة، أي الجهة التي يتبعها الموظف وقت ارتكاب المخالفة،⁽¹³⁾ وهو ما جاءت به المادة 18 من قانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972 والتي تنص على أن:

>> تكون محاكمة العاملين المنوبة إليهم مخالفة واحدة أو مخالفات مرتبطة ببعضها ومجازاتهم أمام المحكمة التي رفعت في دائرة اختصاصها المخالفة أو المخالفات المذكورة، فإذا تقدر تعيين المحكمة عينها رئيس مجلس الدولة بقرار منه<<.

المطلب الثاني: الاختصاص الموضوعي (النوعي) للمحاكم التأديبية.

تحدد طبيعة الاختصاص الموضوعي للمحاكم التأديبية في نوعين من الاختصاص، اختصاص أصيل هو توقيع العقوبة المناسبة، واختصاص فرعي وهو ما يطلق عنه الاختصاص الولائي.

أولاً: الاختصاص القضائي للمحاكم التأديبية.

ينقسم الاختصاص القضائي للمحاكم التأديبية إلى نوعين:

أ- اختصاص تأديبي مبدئياً.

ب- اختصاص تأديبي تعقيبي.

أ- الاختصاص التأديبي المبدئياً

1- بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة: الذين يخضعون لأحكام القانون رقم 47 لسنة 1978 فتختص المحكمة التأديبية بتوقيع جميع العقوبات التأديبية المنصوص عنها في المادة 80 من نفس القانون وتمتد

سلطة المحاكم التأديبية في توقيع جميع العقوبات على شاغلي الوظائف الإدارية العليا، الذين لا يجوز وفقا لأحكام القانون رقم 47 لسنة 1978 توقيع عقوبات تأديبية عليهم سوى أربع عقوبات تأديبية وهي: التنبيه، اللوم وقد صارتا من اختصاص السلطة التأديبية الرئاسية، والفصل من الخدمة والإحالة إلى المعاش فلا توقعهما إلا المحكمة التأديبية المختصة⁽¹⁴⁾.

2- بالنسبة للعاملين بالقطاع العام الذين يخضعون لأحكام القانون رقم 47 لسنة 1978 فإن المحكمة التأديبية تمارس نوعين من السلطات التأديبية:

الأولى: سلطة تأديبية أصلية.

طبقا للفقرة 3 من المادة 84 تمنح المحكمة التأديبية سلطة توقيع الجزاءات الواردة في البنود 9-11 من المادة 82 وهي تضم عقوبات: الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر بم لا يجاوز القدر الذي كان عليه قبل الترقية والإحالة على المعاش والفصل من الخدمة.

الثانية: سلطة تأديبية.

تتمثل في الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة من مجلس الإدارة بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجة الثانية فما فوقها طبقا للمادة 84 فقرة 4، والفقرة 5 بالنسبة للعقوبات التي يوقعها رئيس الجمعية العمومية للشركة على رئيس وأعضاء مجلس إدارة الشركة، وتتم هذه الرقابة عن طريق التنظيم⁽¹⁵⁾.

الثالثة: بالنسبة للموظفين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديدھا قرار من رئيس الجمهورية، ممن يتجاوز مرتباتهم خمس عشرة جنيها شهريا، طبقا للمادة 13 من قانون رقم 47 لسنة 1972 تختص

المحاكم التأديبية بتوقيع عقوبات: الإنذار والخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز شهرين وخفض المرتب وتنزيل الوظيفة، العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة أو الحرمان من كل أ وبعض المعاش، أو المكافآت وذلك في حدود الربع.⁽¹⁶⁾

4- بالنسبة لأعضاء مجالس إدارة التشكيلات النقابية المشكلة وفقا لأحكام قانون العمل رقم 91 لسنة 1953 وأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين طبقا لأحكام القانون رقم 141 لسنة 1963 تدخل في اختصاص المحاكم التأديبية تشمل هؤلاء الأعضاء وهو ما استقر عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا.⁽¹⁷⁾

ب- الاختصاص التأديبي التعقيبي: تختص المحاكم التأديبية بنظر الطعون في قرارات الجزاء وكذلك الطلبات المرتبطة بتلك القرارات.

1- الاختصاص بنظر الطعون في الجزاءات التأديبية:

نصت الفقرة الأخيرة من المادة 15 من قانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972 على اختصاص المحاكم التأديبية بما ورد في البندين التاسع والعاشر من المادة 10 وهما:

الطلبات التي يقدمها الموظفون العموميون بإلغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية، ومنه تعتبر المحاكم التأديبية في هذه الحالة هي الجهة المختصة للفصل في الطعون في القرارات التأديبية.⁽¹⁸⁾

ويقتصر اختصاص المحاكم التأديبية على النظر في الطعون المرفوعة على الجزاءات التأديبية المريحة ومن ثم فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بعدم اختصاص هذه المحاكم بنظر الطعون بقرارات النقل والندب التي تنطوي في حقيقتها على عقوبة تأديبية.⁽¹⁹⁾

وللمحاكم التأديبية طبقا للمادة 15 من قانون مجلس الدولة فهي بصدد ممارسة هذا الاختصاص إما بإلغاء الجزاء المطعون فيه أو تعديله أو رفض الطعن.

2-الاختصاص بنظر الطعون في القرارات المرتبطة بقرار الجزاء:

استقر قضاء المحكمة الإدارية العليا على أ، المحاكم التأديبية تختص طبقا للمادة 15 من القانون رقم 47 لسنة 1972 بشأن مجلس الدولة بنظر الدعوى المبتدئة عن المخالفات الإدارية والمالية التي يرتكبها الموظفون التي توقع عليهم من السلطات التأديبية، وعلى أن تمتد هذه الولاية لتشمل ما يرتبط بتلك الجزاءات من طلبات ومن بين الطلبات طلب التعويض عن القرار التأديبي غير المشروع، وكذلك الفصل في مدى التزام العامل بما ألزمته جهة الإدارة من مبالغ بسبب المخالفة التأديبية.

ثانيا: الاختصاص الولائي للمحاكم التأديبية.

إضافة إلى الاختصاص الأصيل للمحاكم التأديبية بتوقيع العقوبات التأديبية التي تدخل في اختصاصها، حولها المشرع اختصاصا تبعا في موضوعين يتصلان بالتأديب وهما:

وفق العامل أو مد وقفهم، والنظر في وقف جزء من مرتب العامل.⁽²⁰⁾

أ-وقف العامل عن عمله:

حوّل المشرع الوزير، المحافظ، ورئيس مجلس إدارة الهيئة كل في دائرة اختصاصه أن يوقف العامل احتياطا لمدة لا تتجاوز 3 أشهر إذا

اقتضت مصلحة التحقيق ذلك طبقاً للمادة 83 من القانون رقم 47 لسنة 1978.

و لا يجوز تمديد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة وللمدة التي تحددها، ومعنى ذلك أن اختصاص المحاكم التأديبية تعقيبي على ممارسة السلطات الرئاسية، حقها في الوقف، فهي لا تمارسه ابتداءً هذا بالنسبة للعاملين الحكوميين، أما بالنسبة للعاملين في القطاع العام فإن المادة 86 من القانون رقم 48 لسنة 1978 فإنها تخول رئيس مجلس الإدارة حق وقف العامل احتياطاً بذات المدى السابقة، وتجعل ما زاد عنها من اختصاص المحكمة المختصة، ومع ذلك فإن المادة 86 من نفس القانون قد استثنت من الحكم السابق أعضاء مجالس إدارة التشكيلات النقابية، وأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين وجعلت وقفهم عن العمل بقرار من السلطة القضائية المختصة على أ، تسري في شأنهم الأحكام الخاصة بمدة الوقف عن العمل، وما يترتب عنه من آثار.⁽²¹⁾

ب- النظر في إيقاف جزاء من مرتب العامل الموقوف احتياطياً:

طبقاً للمادة 83 من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 فإنه يترتب عن وقف العامل عن العمل ووقف صرف نصف أجره ابتداءً من تاريخ الوقف، على أن يعرض الأمر فوراً خلال عشرة أيام على المحكمة التأديبية المختصة لتقرير صرف أو عدم صرف الجزء الموقوف من الأجر وعلى المحكمة التأديبية أن تبث في الأمر خلال 20 يوماً، فإن تراخت في ذلك وجب صرف المرتب كاملاً.

-مدى اختصاص المحاكم التأديبية في مجال التعويض المدني:

لم يخول المشرع المحاكم التأديبية اختصاصاً بالنظر في مدى الأضرار التي تترتب على الخطأ التأديبي ولا في تقدير ما يناسبها من

تعويض، فهي محاكم لتوقيع العقوبات التأديبية فقط، وإذا خرجت عن اختصاصها وقضت بإلزام العامل بدفع مبلغ تعويضاً عن الأضرار المترتبة عن الخطأ الثابت في حقه، فإن حكمها لا حجية له وعلى الإدارة أن تسلك للحصول على حقوقها المالية السبيل القانوني المقرر.⁽²²⁾

إلا أن المحكمة العليا (الدستورية) في عام 1972 أرست مبدأ هاماً، حيث خولت بموجبه المحاكم التأديبية بالنظر في كافة المسائل التأديبية عقاباً وتعويضاً وقد جاء في هذا الحكم:

>>...و من حيث أن المشرع قد أورد هذه النصوص تنظيمها وتفصيلاً لما قرره المادة 172 من الدستور في صيغة عامة مطلقة، حيث تنص على أ، مجلس الدولة مختص بالفصل في المنازعات الإدارية وفي الدعاوي التأديبية... الخ<<، مما يدل على أ، المشرع قد خلع على المحاكم التأديبية الولائية العامة للفصل في مسائل تأديب العاملين، ومنهم العاملون بالقطاع العام، ومن ثم فإن ولايتها هذه تتناول الدعوى التأديبية المبتدئة، أي التي تختص فيها المحكمة بتوقيع جزاء تأديبي، كما تتنازل الطعن في أي جزاء تأديبي على النحو الذي فصلته نصوص قانون مجلس الدولة، واختصاص المحاكم التأديبية بالفصل في هذا الطعن لا يقتصر على طلب إلغاء الجزاء المطعون فيه، بل يشمل كذلك طلب التعويض عن الأضرار المترتبة عليه، إذ يستند كلا الطرفين إلى أساس واحد، هو عدم مشروعية القرار المطعون فيه، كما يشمل غير ذلك من الطلبات المرتبطة بالطعن<< حكم مقيد برقم 9 سنة 2 ق الصادر بتاريخ 1972/11/4.⁽²³⁾

ويرى جانب من الفقه أن قضاء المحكمة الدستورية رغم صرامته لا يكفي للقول أن المحاكم التأديبية أصبحت صاحبة اختصاص عام في مجال التعويض المدني، ليس فقط لأنه لا اختصاص إلا بنص، وإنما أيضاً لأن الحكم المذكور قد اقتصر على تقرير اختصاص المحاكم

التأديبية بنظر التعويض المستحق للموظف عن الأضرار التي سببها له القرار التأديبي غير المشروع، دون الإشارة إلى الحالات الأخرى التي يثور فيها حق المطالبة بالتعويض وأهمها مطالبات الإدارة والأفراد الذين قد يتضررون من الخطأ التأديبي الذي يثبت في حق الموظف لذلك فهو يدعو المشرع المصري إلى التدخل بنص صريح يسمح للمحاكم التأديبية بالنظر في طلبات التعويض عن الأضرار المترتبة عن الخطأ التأديبي.⁽²⁴⁾

خلاصة

يتبين لنا مما سبق أن المشرع المصري أخذ بالنظام القضائي في تأديب الموظف العام وأنشأ محاكم تأديبية لهذا الغرض تتشكل من عناصر قضائية بحتة، إلا أن الملاحظ أنه تم تحديد اختصاص المحاكم التأديبية بالاعتماد أولاً على أساس المستوى الوظيفي والاجتماعي للموظف حيث تشكل لفئة معينة محاكم تأديبية وتتوافر لهم ضمانات محاكمة تأديبية عادلة، إلا أن لتحقيق العدالة والمساواة بين المواطنين كان من الأحسن أن تقدم المحاكمات التأديبية على أسس موضوعية تتعلق بطبيعة المخالفات التأديبية لا على أساس المستوى الوظيفي، لذا نادى العديد من الفقهاء إلى إعادة النظر في المعايير المحمول بها بشأن اختصاص المحاكم التأديبية بحيث يكون على أساس نوع المخالفة التأديبية وطبيعتها.

أما عن ضابط مكان وقوع المخالفة فإن المشرع المصري فعل ما نص على إنشاء محاكم تأديبية خارج القاهرة في محافظات أخرى بقرار من رئيس مجلس الدولة وذلك لتقريب جهة التقاضي للموظف العام.

و بالنسبة لاختصاص المحاكم التأديبية في المجال المدني (المسؤولية المدنية) لا بد من وضع نص صريح من خلال تعديل تشريعي

ينص على الفصل في المسؤولية المدنية الناتجة عن الخطأ التأديبي حتى يتسنى الفصل في المنازعة برمتها.

قائمة المراجع والمصادر

د: نوفان العقيل العجارمة، مصلحة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، الطبعة 1، دار الثقافة، عمان، 2007، ص 95.

د: سليمان الكماي، القضاء الإداري، قضايا التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2012، ص 46.

فاتح عبد الله علي الغرب، الطعن في الجزاء التأديبي في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في القانون المصري والكويتي، رسالة ماجستير، 2004، ص 89.

المستشار: عبد الوهاب البنداري، الاختصاص التأديبي والسلطات التأديبية، دار الفكر العربي، القاهرة، دت، ص 332.

المادتين 19، 18 من القانون رقم 117 لسنة 1958.

المادة 20 من القانون رقم 117 لسنة 1958.

المادة 3 من القانون 47 لسنة 1972.

سليم جديري، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص 273.

المادة 9 من القانون رقم 47 لسنة 1972.

مليكة الصروخ، سلطة التأديب فيا لوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء "دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه، القاهرة، 1983، ص 274.

سليم جديري، مرجع سابق، ص 271.

سيف بن سالم بن سعيد السعيد، النظام التأديبي للموظف العام في القانون العثماني "دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه، عين شمس، 2006، ص 293.

سليم جديري، مرجع سابق، ص 277.

د: سليمان الطماوي، مرجع سابق، ص 278.

د: نصر الدين مصباح قاضي، النظرية العامة للتأديبي في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002، ص 405.

د: خالد عبد الفتاح، موسوعة المبادئ القانونية التيقررتها المحكمة الإدارية العليا في التأديب بين 1981-1989، مطبعة أبناء وهبة، القاهرة، 1999، ص 601.

سليم جديري، مرجع سابق، ص 280.

المادة 15 من قانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972.

سليم جديري، مرجع سابق، ص 281.

د: سليمان الطماوي، مرجع سابق، ص 439.

د: سليمان الطماوي، مرجع نفسه، ص 440.

د: عمرو فؤاد بركات، السلطة التأديبية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، عين شمس، 1973، ص 227.

د: نوفان العقيل العجارمة، مرجع سابق، ص 263.

د: محمود أبو الصعود حبيب، نظرية التأديب في الوظيفة العامة، القاهرة، 1998، ص 200.