

Philosophy of disciplinary punishment of university faculty in Syria

Wayel Ahmad Almahmoud

Walid Akel Arab

Faculty of Law || Aleppo University || Syria

Abstract: This research examines the philosophy of disciplinary punishment in terms of the definition of disciplinary punishment, the principles governing it, the types of penalties imposed by the Board of Discipline of Teaching Staff and the manner in which the Board is set up to impose disciplinary punishment on university faculty

The main objective of this research is to show the extent to which these disciplinary sanctions contribute to achieving compatibility and a fair balance between the public interest that relates to the proper functioning of the education facility without harming the rights and guarantees of the faculty member in universities, as well as protecting him from the arbitrariness of the administrative authority when signing it.

In this study, we followed the analytical approach to study the principles that govern disciplinary penalties and the types of these light penalties imposed by each of the university president, and severe penalties also imposed by the competent disciplinary board stipulated in the Syrian Universities Organization Law.

It was concluded that the Syrian Universities Organizing Law specified disciplinary penalties for faculty members exclusively, and the Syrian legislator did not specify disciplinary violations exclusively in the Universities Organizing Law, and did not link each disciplinary violation with the disciplinary punishment ensuing from it, but left the assessment of this to the competent disciplinary authority and we recommend the Syrian legislator Determining a specific disciplinary penalty for each disciplinary violation, in order to protect the faculty member from the arbitrariness of the administrative authority in imposing penalties, although it is difficult to identify all violations, due to their large number and differences.

Keywords: Disciplinary Punishment, Faculty, Faculty Discipline Council.

فلسفة العقوبة التأديبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السورية

وائل أحمد المحمود

وليد عكل عرب

كلية الحقوق || جامعة حلب || سوريا

المستخلص: يتناول هذا البحث دراسة موضوع فلسفة العقوبة التأديبية من حيث تعريفها والمبادئ التي تحكمها وأنواع العقوبات التي يفرضها مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس وطريقة تشكيل المجلس الذي يقوم بفرض العقوبة التأديبية. ويتمثل الهدف الرئيسي لهذا البحث في بيان مدى مساهمة هذه العقوبات التأديبية في تحقيق التوافق والتوازن العادل بين المصلحة العامة التي تتعلق بحسن سير مرفق التعليم مع عدم الإضرار بحقوق وضمائمات عضو هيئة التدريس في الجامعات، وكذلك حمايته من تعسف السلطة الإدارية عند توقيعها.

وقمنا في هذه الدراسة باتباع المنهج التحليلي لدراسة المبادئ التي تحكم العقوبات التأديبية وأنواع هذه العقوبات الخفيفة التي يفرضها كل من رئيس الجامعة، والعقوبات الشديدة والتي يفرضها أيضاً مجلس التأديب المختص التي نصَّ عليها قانون تنظيم الجامعات السوري.

وتم التوصل إلى أن قانون تنظيم الجامعات السوري حدد العقوبات التأديبية لأعضاء الهيئة التدريسية على سبيل الحصر ولم يحدد المشرع السوري في قانون تنظيم الجامعات المخالفات التأديبية على سبيل الحصر، ولم يقر بربط كل مخالفة تأديبية مع العقوبة التأديبية المترتبة عليها وإنما ترك تقدير ذلك لسلطة التأديبية المختصة ونوصي المشرع السوري بتحديد عقوبة تأديبية معينة لكل مخالفة تأديبية وذلك حماية لعضو الهيئة التدريسية من تعسف السلطة الإدارية في توقيع العقوبات، وأن كان يصعب تحديد المخالفات جميعها، لكثرتها واختلافها.

الكلمات المفتاحية: العقوبة التأديبية، أعضاء هيئة التدريس، مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس.

المقدمة.

إذا كانت المرافق العامة هي الوسيلة التي تقوم الدولة من خلالها بإشباع الحاجات العامة للمجتمع فإن عضو هيئة التدريس في الجامعات هو الأداة الذي من خلاله يمكن للمرفق العام (مرفق التعليم) تحقيق أهدافه بكفاءة وفعالية ومع أن مبدأ الفاعلية يقتضي أن تمنح جهة الإدارة مساحة من الحرية في تأديب عضو هيئة التدريس المخالف للواجبات الوظيفية فإن إحساس عضو هيئة التدريس في الجامعات بالطمأنينة والأمان لأداء تلك الواجبات يلعب دوراً هاماً في تحفيز همته وولائه للقيام بالأعباء الملقاة على عاتقه على أكمل وجه لذلك كان من الضروري إعمال مبدأ الضمان بشكل متسق ومتوازن مع مبدأ الفاعلية وإذا كان لجهة الإدارة أو القاضي التأديبي أن يتمتع بسلطة تقديرية في تكييف المخالفة التأديبية وما يناسبها من جزاء إلا أن هذا التقدير يجب ألا يؤدي إلى تجاوز حد المشروعية فمضوابط قانونية عامة تقيّد السلطة التأديبية إدارية كانت أم قضائية لذا وجب عليها أن تخضع لذات الضوابط العامة التي تحكم العقوبات الجنائية وتتمثل هذه الضوابط في عدد من المبادئ والتي سندرسها في هذا البحث والذي سيتم تقسيمه وفقاً لما يلي:

مشكلة الدراسة:

تتمحور الإشكالية في السؤال التالي:

هل النظام القانوني للعقوبة التأديبية الذي نظمته المشرع لأعضاء هيئة التدريس كفيل بتأمين محاكمة عادلة وفعالة لأعضاء هيئة التدريس أم هناك بعض النصوص بحاجة إلى حذف وتعديل.

فرضيات الدراسة:

تفترض الدراسة بأنه عندما يرتكب خطأ من قبل عضو هيئة التدريس في الجامعات فإنه يجب أن يقابل هذا الخطأ بفرض عقوبة تأديبية على هذا العضو من قبل السلطة المختصة التي أناط بها المشرع القيام بهذه المهمة وهذه العقوبة التأديبية لها ضوابط ومبادئ عامة تحكمها وهذه العقوبات متعددة على سبيل الحصر في قانون تنظيم الجامعات ولا تستطيع السلطة المختصة بالتأديب تجاوز هذه العقوبات والتي قام المشرع بتعدادها على سبيل الحصر.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

بيان مفهوم العقوبة التأديبية من حيث تعريفها وبيان المبادئ التي يجب على السلطة التأديبية التقيد بها عند فرض العقوبة التأديبية وأنواع العقوبات التأديبية التي تفرض على عضو هيئة التدريس في الجامعات.

الأهمية:

تظهر أهمية هذا البحث في أن المشرع في قانون تنظيم الجامعات لم يحدد المخالفات الوظيفية على سبيل الحصر وإنما اعتبر كل ما يرتكبه عضو هيئة التدريس ويمثل إخلالا بواجباته الوظيفية يعد مخالفة تأديبية تستوجب معاقبة مرتكبها بعقوبة تأديبية تحددها السلطة التأديبية وفق ما تتمتع به من سلطة تقديرية في حدود العقوبات التأديبية التي حددها المشرع على سبيل الحصر ونتيجة لعدم تحديد المشرع للمخالفة التأديبية بالإضافة إلى عدم تقنين العقوبات التأديبية مع ما يناسبها من مخالفات تأديبية، الأمر الذي يؤدي إلى تعسف السلطة التأديبية في فرض العقوبة التأديبية عند اختيار العقوبة التأديبية مستغلة في لك سلطتها التقديرية لذلك يجب تقرير ضمانات تضمن عدم تعسف السلطة الإدارية في فرض عقوبتها التأديبية وبالتالي إحاطة العقوبة التأديبية بعدد من المبادئ القانونية تلتزم بها الجهة الإدارية عند فرض العقوبة التأديبية.

الدراسات السابقة:

- مصطفى عفيفي: فلسفة العقوبة التأديبية، رسالة دكتوراه، 1976 حيث تناول هذا الباحث دراسة العقوبة التأديبية في إطار الوظيفة العامة في القوانين المصرية.
- سندية علي سالم الحنطوي: فلسفة العقوبة التأديبية والمبادئ التي تحكمها على ضوء التشريع الاتحادي بدولة الإمارات العربية المتحدة حيث تطرقت هذه الدراسة لبحث العقوبات التأديبية والمبادئ التي تقوم عليها وفق المرسوم بقانون اتحادي رقم 11 لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته باعتبارها أحد الأركان الهامة التي يتكون منها القانون المنظم للوظيفة العامة في الإمارات.

منهجية الدراسة.

اقتضت طبيعة البحث استخدام المنهج التحليلي لدراسة العقوبات التأديبية التي نصَّ عليها قانون تنظيم الجامعات السوري وتحديد المبادئ القانونية التي تحكم توقيع هذه العقوبات وأنواع العقوبات التأديبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات وبيان السلطة المختصة بفرض العقاب التأديبي.

هيكلية الدراسة:

- المقدمة: وتضمنت ما سبق.
- المبحث الأول: ماهية العقوبة التأديبية
 - المطلب الأول: تعريف العقوبة التأديبية
 - المطلب الثاني: مبادئ العقوبة التأديبية
 - أولاً: مبدأ شرعية العقوبة التأديبية
 - ثانياً: مبدأ تدرج الجزاءات التأديبية وضرورة تناسبها مع المخالفة
 - ثالثاً: مبدأ عدم جواز تعدد العقوبات التأديبية
- المبحث الثاني: النظام القانوني للعقوبة التأديبية
 - المطلب الأول: سلطة رئيس الجامعة في فرض العقوبات التأديبية وأنواع العقوبات التي يمتلك فرضها

- المطلب الثاني: سلطة مجلس التأديب في فرض العقوبات التأديبية وأنواع العقوبات التي يمتلك فرضها.
- الخاتمة: خلاصة بأهم النتائج، التوصيات والمقترحات.

المبحث الأول: ماهية العقوبة التأديبية

تفرض القوانين واللوائح على عضو هيئة التدريس في الجامعات العديد من الواجبات التي يجب عليه الالتزام بها أثناء ممارسته لعمله في الجامعة وفي حال إخلال عضو هيئة التدريس بواجباته أو عدم القيام بها يصبح عرضة للمسائلة التأديبية ويستحق فرض العقاب بحقه.

وهذا يعني أن العقاب التأديبي يعد جزءاً لإخلال عضو هيئة التدريس بواجباته التي فرضها عليه القانون. وعليه سوف يتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول- تعريف العقوبة التأديبية:

اكتفت التشريعات المقارنة -كقاعدة عامة- بالنص على أنواع العقوبات وبيان أحكامها، دون التعرض لتعريفها تاركة هذه المهمة للفقهاء.

وتعددت وتنوعت تعريفات الفقه للعقوبة التأديبية حيث عرفت العقوبة التأديبية بأنها " إيلام مقصود بسبب ارتكاب مخالفة تأديبية يقرره المشرع على نحو مجرد، وتوقعه السلطة التأديبية بقرار إداري أو حكم قضائي، ويترتب على توقيعه الحرمان من بعض أو كل حقوق الموظف العام أو العامل" (ياقوت، 2004، صفحة 355) كما عرفت أيضاً بأنها وسيلة لضمان احترام القاعدة القانونية، وتحقيق السير المنظم والفعال للمرفق العام (المحمد، 2010، صفحة 232) وبرأينا يمكن تعريفها بأنها الأثر القانوني المترتب على محاكمة عضو هيئة التدريس تأديبياً انتهت هذه المحاكمة بالإدانة.

فبدون إدانة لا عقوبة وبدون محاكمة عادلة لا نكون أمام عقوبة تتفق مع الغاية المبتغاة من إقرار مبدأ معاقبة أعضاء هيئة التدريس المخالفين لقانون تنظيم الجامعات والأنظمة واللوائح التنفيذية المتعلقة بها. وبرأينا فإن الهدف من العقاب التأديبي هو تقويم الاعوجاج الذي يقع فيه عضو هيئة التدريس ولقد أكد القضاء الإداري في سوريا على تلك الغاية. من العقوبة التأديبية، في العديد من أحكامه، فالمحكمة الإدارية العليا السورية في قرارها رقم (1091/ع/1) الصادر بتاريخ 2011/10/17 تبين الغاية من العقاب التأديبي حيث قضت على أنه " في البدء ينبغي التذكير بأن العقوبة التأديبية هدفها تقويم الاعوجاج الذي يصيب الموظف في سلوكه" (السورية، 2011) وهكذا وبعد أن عرفنا ما المقصود بالعقوبة التأديبية والغاية منها يجدر بنا أن ننتقل إلى معرفة المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية في الفرع الثاني

المطلب الثاني- مبادئ العقوبة التأديبية:

يقوم العقاب التأديبي على جملة من المبادئ التي تحكم وتنظم نشاط السلطة التأديبية في ممارسة اختصاصها بتوقيع العقاب التأديبي، تضمن تحقيق سيادة القانون وتحميلاً حقوق عضو هيئة التدريس من أن تنتهك جراء تعسف هذه السلطة ومن أهم هذه المبادئ:

مبدأ شرعية العقوبة التأديبية، ومبدأ عدم جواز تعدد العقوبات التأديبية وعدم مساءلة الشخص عن فعل واحد مرتين، ومبدأ تدرج الجزاء التأديبي وتناسبها مع الخطأ التأديبي.

وتعد هذه المبادئ من المبادئ القانونية المستمدة ومستفاد من فكرة العدل والصدق والعقلانية لذلك تدخل في زمرة المبادئ العامة للقانون وهذه المبادئ الأربعة هي التي ستكون محل إلقاء الضوء عليها، وهذه المبادئ تحكم

مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات في توقيع العقوبات التي ورد عليها النص في قانوني تنظيم الجامعات السوري والمصري:

أولاً- مبدأ شرعية العقوبة التأديبية:

على خلاف ما هو متبع بشأن الأخطاء التأديبية فإنّ العقوبات التأديبية تخضع لمبدأ شرعية العقوبات التأديبية، أي " لا عقوبة إلا بنص". وفي هذا اتفاق بين كل القوانين ومنها القوانين في سوريا ومصر ويقصد بهذا المبدأ عند عميد القانون الإداري المصري الأستاذ الدكتور سليمان محمد الطماوي " أن السلطة التأديبية المختصة إذا كانت ترخص في تقدير ما يندرج في نطاق المخالفات التأديبية، فإنها ملزمة بأن. توقع عقوبة قد حددها المشرع من قبل، فلا تستطيع أن تستبدل بها غيرها مهما كانت الدوافع كما يقصد بمبدأ شرعية العقوبة التأديبية، أن العقوبات التأديبية محددة في القانون على سبيل التعداد والحصص، شأنها في ذلك شأن العقوبات في القوانين الجنائية التي يسري عليها هذا المبدأ، وتلتزم السلطة التأديبية

ثانياً- تدرج الجزاءات التأديبية وضرورة تناسبها مع المخالفة:

فالجزاء المنصوص عليها في المادة 108 من قانون تنظيم الجامعات السوري، والتي يجوز توقيعها على عضو هيئة التدريس مرتبة تدريجياً، وهذا التدرج يعني من ناحية ضرورة تناسب المخالفة مع الجزاء فهذه الجزاءات تبدأ بالأخف ثم تنتقل إلى الأشد وهكذا، ويعني أيضاً ضرورة مراعاة التناسب بين المخالفة المنسوبة للمحال وبين الجزاء الموقع فلاشك أن المخالفة البسيطة يناسبها أخف الجزاءات، وتملك المحكمة الإدارية العليا في سوريا تعديل الجزاء ليتناسب مع حجم المخالفة إذا شابه غلوه وإذا كانت المحكمة الإدارية قد استقرت على رقابة ملائمة الجزاءات التأديبية ومدى تناسبها مع المخالفة المرتكبة وهو ما يعد استثناء على رقابة القضاء الإداري التي تقتصر على رقابة المشروعية فإن الفقه قد انقسم ما بين مؤيد ومعارض لرقابة القضاء استناداً إلى نظرية الغلو (رغم الملاءمة الظاهرة بين المخالفة التأديبية والجزاء الموقع) (النهري، 1997، صفحة 215).

ثالثاً- مبدأ عدم جواز تعدد العقوبات التأديبية:

ويقصد به عند البعض من الفقهاء عدم جواز معاقبة المتهم عن مخالفة واحدة بعقوبتين تأديبيتين. أصليتين ما لم يرد نص يسمح بذلك.

إلا أننا نرى أن هذا المفهوم محل نظر ولاسيما عندما أورد عبارة " ما لم يرد نص يسمح بذلك "، فهذه العبارة برأينا يجب أن تحذف وأن يصبح التعريف كما يلي " عدم جواز معاقبة المتهم عن مخالفة واحدة بعقوبتين تأديبيتين أصليتين أو أكثر " وذلك أنّ في فرض أكثر من عقوبة تأديبية بحق مخالفة واحدة فيه تعارض مع مبدأ التدرج في فرض العقوبات وهو ما أكدت عليه محكمة النقض السورية في قرارها رقم/ 9 الصادر بتاريخ 15/4/1116 م والذي ذهب فيه إلى أنّه " ينبغي مراعاة التدرج في العقوبة المسلكية.

فعقوبة التنبيه التي ورد ذكرها في قانون تنظيم الجامعات عقوبة مستقلة عن عقوبة اللوم وهكذا، ولكن يجب مراعاة ما قضت به المحكمة الإدارية العليا السورية من أن العقوبة المنصوص عليها في البند ثالثاً من المادة 108 من قانون تنظيم الجامعات السوري هي عقوبة واحدة ولكنها مزدوجة واختيارية في ذات الوقت وهي إما اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة الفترة واحدة أو اللوم مع تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى أو مافي حكمها لمدة سنتين على الأكثر، وأنه لا وجه للقول بأن تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى هي عقوبة مستقلة (السورية، الطعن رقم 2099 لسنة 29 قضائية الجلسة 23 كانون الثاني، 1988).

ومن الجدير بالذكر أن مجلس التأديب في سوريا يملك سلطة تقديرية في إنزال العقوبة التأديبية المناسبة مع المخالفة التأديبية.

المبحث الثاني: النظام القانوني للعقوبة التأديبية

يتم فرض العقوبات التأديبية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات من قبل السلطة المختصة بالتأديب وهذه السلطة التي تملك فرض العقوبات التأديبية، هي إما رئيس الجامعة، وإما مجلس التأديب المختص وتتعدد وتنوع العقوبات التأديبية تبعاً لطبيعتها وموضوعها وفي ضوء ذلك سنتناول في هذا المطلب تحديد السلطة المختصة بفرض العقوبات التأديبية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وأنواع العقوبات التأديبية التي يتم فرضها من قبل هذه السلطة، وعلى النحو الآتي:

المطلب الأول- سلطة رئيس الجامعة في فرض العقوبات التأديبية وأنواع العقوبات التي يمتلك فرضها:
يعد توقيع عقوبة من رئيس الجامعة الوجه الثاني من أوجه التصرف في التحقيق الذي يجري مع عضو هيئة التدريس حيث يكتفي رئيس الجامعة وذلك حسبما اشارت اليه المادة 110 من قانون تنظيم الجامعات السوري بأن يوجه عقوبة التنبيه إلى عضو هيئة التدريس في الجامعة وهذا التنبيه يكون إما شفهيًا أو كتابيًا، أو أن يوجه بفرض عقوبة الإنذار وذلك بعد سماع أقوال عضو هيئة التدريس بحضور ممثل النقابة ويجب أن يكون قراره معللاً أي أن يتضمن الأسباب التي بناء عليها أصدر العقوبة تحت طائلة الإلغاء.
1- التنبيه:

تمثل عقوبة التنبيه أدنى درجات العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها من رئيس الجامعة أو مجلس التأديب على عضو هيئة التدريس من حيث مدى جسامتها والتي تستهدف تبصير عضو هيئة التدريس بما ارتكبه من خطأ وتحذيره من العودة إليه مرة أخرى، ومن ثم فإن التنبيه لا يخرج عن كونه مجرد تبصير لعضو الهيئة التدريسية للالتزام في عمله وأداء واجبات وظيفته على الوجه الأكمل، وقد يتضمن التنبيه لفت نظر عضو هيئة التدريس إلى الأثار الخطيرة التي يتعرض لها في حالة العودة إلى ارتكاب نفس الخطأ أو خطأ مماثل أو أي خطأ آخر، ولذلك فإن التنبيه يعتبر بمثابة نوع من التحذير الوقائي الذي يمارسه رئيس الجامعة بما له من سلطات رئاسية في مواجهة أعضاء هيئة التدريس منعا ووقاية من العودة مستقبلاً لارتكاب أخطاء جديدة من خلال استخدام أسلوب التهديد والتلويح بتوقيع العقوبات الأشد جساماً (الصروخ، 1984، صفحة 205).

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

2- الإنذار:

يتفق الإنذار والتنبيه من حيث انتمأؤهما لطائفة العقوبات الأدبية، كما يتفقان من حيث اختصاص رئيس الجامعة بتوقيعها على عضو هيئة التدريس عما يرتكب من مخالفات تتصف بعدم الجسام، ومع ذلك إذا نظرنا إلى التدرج العقابي في قائمة العقوبات التي ورد النص عليها في المادة 110 من قانون تنظيم الجامعات السوري نجد أن الإنذار يعتبر أشد جساماً من التنبيه من حيث الترتيب التصاعدي للعقوبات التي يجوز توقيعها على أعضاء هيئة التدريس.

ويقصد بالإنذار استهجان واستنكار السلوك الذي انتهجه عضو هيئة التدريس بالمخالفة للواجبات المكلف بها وتوبيخه عليها سرا أو علانية، وهو ما يعني أن الإنذار يتعدى مجرد لفت نظر عضو هيئة التدريس لما ارتكبه من

مخالفات وردعه بعدم العودة مستقبلاً لمثل هذا السلوك وإنما يعد الإنذار هو إجراءً مهيناً يحمل نوعاً من التحقير والتشهير بمن يوقع عليه وهو بالتالي أشد في عباراته من التنبيه.

والأصل أن الإنذار، وكما هو الشأن بالنسبة للتنبيه، لا يترتب عليه أية آثار مادية تنطوي على مساس بحقوق عضو هيئة التدريس الوظيفية سواء فيما يتعلق بحقوقه المادية والمعنوية المستمدة من وظيفته، وذلك باعتبارهما نوعاً من العقوبات الأدبية التي تنحصر في مجرد تبصير عضو هيئة التدريس إلى خطئه وتحذيره من العودة إليه مرة أخرى (عفيفي، 1976، صفحة 264).

ومؤدى ذلك أن المشرع السوري لم يرتب على عقوبات التنبيه أو الإنذار أية آثار بالنسبة لمرتب عضو هيئة التدريس في حالة وقفه احتياطياً عن العمل لمصلحة التحقيق وذلك في حال الاجراءات التأديبية التي تعرض لها عضو هيئة التدريس قد اسفرت عن حفظ التحقيق من قبل رئيس الجامعة أو الحكم عليه بالبراءة من جانب مجلس التأديب.

المطلب الثاني: سلطة مجلس التأديب في فرض العقوبات التأديبية وأنواع العقوبات التي يمتلك فرضها

نصت المادة 107 من قانون تنظيم الجامعات السوري على أنه (تكون مساءلة جميع أعضاء هيئة التدريس

أمام مجلس تأديب يشكل من:

- مستشار بدرجة عضو محكمة إدارية عليا يسميه رئيس مجلس الدولة رئيساً
- مستشار يسميه رئيس مجلس الدولة (عضواً)
- أحد نواب رئيس الجامعة يسميه رئيسها (عضواً)
- أستاذ يسميه مجلس الجامعة (عضواً)
- ممثل عن النقابة يسميه المكتب التنفيذي من بين الأساتذة (عضواً)

وبالعودة إلى نصوص قانون تنظيم الجامعات السوري، نجد أن المشرع السوري لم ينص على مدة محددة لعضوية مجلس التأديب وكل ما نص عليه هو أن يتم تشكيل مجلس التأديب بقرار من وزير التعليم العالي ونرجو من المشرع السوري يقوم بالنص على مدة محددة للتمثيل أو العضوية في مجلس التأديب.

ونلاحظ أن المشرع السوري عند تشكيل مجلس التأديب قام بتحقيق التوازن بين كل من منطلق الفاعلية والضمان في مجال تأديب أعضاء هيئة التدريس على أن تكون مساءلتهم تأديبياً أمام مجلس تأديب مشكل تشكيمياً خاصاً يجمع ما بين العنصر الإداري والعنصر القضائي مع تغليب الأول على الثاني ويتمثل العنصر الإداري في أحد نواب رئيس الجامعة الذي يختاره الوزير في عضوية مجلس التأديب وكذلك باختيار أستاذين في عضويته من بين أساتذة الجامعة والذي أيضاً يتم تعيينهم من قبل وزير التعليم العالي أما العنصر القضائي فيتمثل فيمن يندب لعضويته من مستشاري مجلس الدولة حيث يتم تعيين مستشار بدرجة عضو محكمة إدارية عليا يسميه رئيس مجلس الدولة رئيساً لمجلس التأديب ويتم أيضاً تعيين مستشار من مجلس الدولة يسميه رئيس مجلس الدولة عضواً في مجلس التأديب.

ونلاحظ مما تقدم أن المشرع السوري جعل رئاسة مجلس التأديب لقاض حيث أن لرئيس مجلس الدولة سلطة اختيار رئيس مجلس التأديب وذلك من بين أعضاء المحكمة الادارية العليا برتبة مستشار وأيضاً جعل المشرع السوري لرئيس الجامعة سلطة اختيار أحد أعضاء مجلس التأديب والذي يتمثل في أحد نوابه ولم يجعل سلطة اختيار هذا العضو لمجلس الجامعة وكان من الأفضل أن يترك المشرع السوري سلطة الاختيار هذه لمجلس الجامعة وذلك كونها تمثل ضماناً إضافية من ضمانات المحاكمة التأديبية لعضو هيئة التدريس المحال لما ينطوي عليه تمثيله

في المجلس من موازنة بين العنصر الإداري والعنصر القضائي فهو وإن كان أقرب إلى تمثيل جهة الإدارة بحكم عمله في الجامعة إلا أنه يعتبر من ناحية أخرى من رجال القانون بحكم عمله وتخصصه وهو ما يجعله أقدر من غيره على الوقوف على مختلف جوانب المحاكمة التأديبية من جميع جوانبها الإدارية والقانونية ونرجو أن ينص المشرع السوري إشراك أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق في عضوية مجلس التأديب وذلك لأن عضو هيئة التدريس بكلية الحقوق يعتبر من رجال القانون وأقدر من غيره في الوقوف على مختلف جوانب المحاكمة التأديبية. ونظراً لأن درجة الأستاذية تمثل أعلى مراتب السلم الوظيفي في وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، لذلك تطلب المشرع السوري فيما يتعلق بعضوية مجلس التأديب أن يكون العضوين الذين يختارهم الوزير بدرجة أستاذ وذلك حتى لا تقل درجة أعضاء مجلس التأديب الوظيفية في جميع الأحوال عن درجة المحال إلى المحاكمة التأديبية.

ويملك مجلس التأديب في سوريا توقيع مختلف أنواع العقوبات التأديبية على أعضاء هيئة التدريس والتي نصت عليها المادة 108 من قانون تنظيم الجامعات السوري، حتى تلك التي يملك رئيس الجامعة توقيعها وهو في هذا الشأن يمارس سلطة أصيلة في العقاب، إذ إنه يقوم بتوقيع العقوبة ابتداء على عضو هيئة التدريس إذا ما ثبت في حقه المخالفة أو المخالفات المنسوبة إليه وإن كان المشرع لم يخول له في المقابل أدنى اختصاص في مجال التعقيب على القرارات التأديبية الصادرة عن رئيس الجامعة بتوقيع جزاء تأديبي مما يختص بتوقيعه على عضو هيئة التدريس وفي هذا الشأن يختلف مجلس التأديب عن المحاكم التأديبية التي خولها المشرع فضلاً عن اختصاصها التأديبي المبتدأ وتوقيع مختلف العقوبات التأديبية اختصاصاً آخرًا رقيباً يتمثل في نظر الطلبات التي يقدمها الموظفون العموميون بإلغاء القرارات النهائية للسلطات. التأديبية، وكذلك الطعن في الجزاءات الموقعة على العاملين بالقطاع العام في الحدود المقررة قانوناً " وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة 15 من قانون مجلس الدولة. ذلك أن القرار يعد قراراً إدارياً يطعن فيه أمام المحكمة الإدارية المختصة بنظر دعوى إلغاء القرارات الإدارية. وبالعودة إلى نص المادة 108 من قانون تنظيم الجامعات السوري نجد أن العقوبات التي أجاز المشرع لمجلس التأديب توقيعها على أعضاء هيئة التدريس تتمثل فيما يلي:

- 1- الإنذار
- 2- توجيه اللوم
- 3- توجيه اللوم مع تأخير الترفيع لمدة سنتين على الأكثر
- 4- تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى لمدة سنتين على الأكثر
- 5- قطع تعويض التفرغ وتعويض التفرغ الإضافي كلياً أو جزئياً لمن يستحقه
- 6- عقوبة النقل التأديبي خارج الجامعة، ويتم النقل بقرار من رئيس مجلس الوزراء
- 7- العزل أو الطرد وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة

ومما تجدر الإشارة إليه أنه إذا استخدم رئيس الجامعة سلطته التأديبية في معاقبة عضو هيئة التدريس المخالف بأن وقع عليه عقوبة التنبيه أو اللوم، فإنه لا يملك بعد ذلك أن يحيله إلى مجلس التأديب عن ذات المخالفة مرة أخرى، تطبيقاً لمبدأ عدم جواز معاقبة الموظف عن الفعل الواحد مرتين (الصروح، 1984، صفحة 289).

أولاً- عقوبة اللوم مع تأخير الترفيع لمدة سنتين على الأكثر:

إذا قدر مجلس التأديب أن المخالفة أو المخالفات المنسوبة إلى عضو هيئة التدريس تستوجب أن توقع عليه عقوبة أشد من عقوبة اللوم التي ورد النص عليها في البند الثاني من المادة 108 من قانون تنظيم الجامعات

السوري، فإن المشرع السوري أجاز له أن يفرض عقوبة أشد من عقوبة اللوم وهي عقوبة اللوم مقترنة بعقوبة تأخير الترفيع لمدة سنتين على الأكثر، ومعنى ذلك إذا كان يجوز لمجلس التأديب أن يوقع على عضو هيئة التدريس عقوبة اللوم كعقوبة قائمة بذاتها وفقا لما ورد عليه النص في البند الثاني من المادة 108 فإن المجلس لا يستطيع أن يوقع عليه عقوبة تأخير الترفيع لمدة سنتين على الأكثر إلا وهي مقترنة بعقوبة اللوم على نحو ما ورد عليه النص في البند الثالث من المادة ذاتها.

إن المشرع السوري في قانون تنظيم الجامعات السوري قد أجاز لمجلس التأديب فرض عقوبة اللوم مع تأخير الترفيع لمدة سنتين على الأكثر وهذا اللفظ الأخير يشير إلى أنه بإمكان مجلس التأديب أن يفرض هذه العقوبة أي اللوم مع تأخير الترفيع ولكن لمدة أقل من سنتين ولا يمكنه فرضها لمدة أكثر من سنتين نظراً لصراحة النص. ولا شك أن الجمع بين عقوبتي اللوم مع تأخير الترفيع لمدة سنتين على الأكثر على نحو ما نص عليه قانون تنظيم الجامعات السوري، لا يعد من قبيل ازدواج في العقوبة أو تعددها بالنسبة لذات الفعل، ذلك لأن مضمون قاعدة عدم جواز تعدد الجزاء التأديبي يتحدد في أن الشخص لا يعاقب مرتين عن ذات الفعل المكون للجريمة بجزءين لم ينص القانون صراحة على جواز الجمع بينهما أو بجزءين لم يقصد اعتبار أحدهما تابعا للآخر، والفرض في هذه الحالة أن القانون قد نص صراحة على الجمع بين عقوبتي اللوم وتأخير الترفيع لمدة سنتين على الأكثر المحكمة الإدارية العليا في 12 كانون الثاني سنة 1963 س 8 ص 349- حيث قررت " أنه لا يجوز معاقبة الموظف عن الذنب الإداري الواحد مرتين بجزأين أصليين لم ينص القانون صراحة على الجمع بينهما، وهذا من البديهيات التي تقتضيها العدالة الطبيعية، ومن الأصول المسلمة في القوانين الجزائية، وأيا ما كانت طبيعة الجزاء التأديبي الذي وقع أولاً فإنه يجب ما عداه ما دام قد وقع بالفعل طبقاً للأوضاع القانونية الصحيحة. وانظر أيضاً حكمها في 24 كانون الأول سنة 1975 س 3 ص 1383 والذي قرر فيه " إذا وقع جزاء على الموظف عن فعل ارتكبه فلا وجه لتكرار الجزاء عن السلوك ذاته ما دام هو عين الجريمة التأديبية: . وتعتبر قاعدة 'عدم جواز العقاب عن الفعل الواحد مرتين من النتائج المترتبة على تطبيق مبدأ "لا عقوبة إلا بنص في المجال التأديبي، وأصبحت تمثل في الوقت الحاضر مبدأ عاماً من مبادئ القانون والذي يطبق دون حاجة إلى نص، وهذا ما أكدته مجلس الدولة الفرنسي بقوله " أنه بمقتضى المبدأ العام للقانون الذي يجب احترامه حتى في حالة عدم النص أن الجريمة الواحدة لا يمكن أن تكون أساساً لإجرائين عقابيين (Devieilletoile, 1962Novembre, صفحة 33).

ثانيا- تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى لمدة سنتين على الأكثر:

نص قانون تنظيم الجامعات السوري على هذه العقوبة التي تتمثل في عقوبة تأخير الترفيع في الوظيفة الأعلى لمدة سنتين على الأكثر دون فرض عقوبة اللوم معها ويقصد بتأخير التعيين في الوظيفة الأعلى كعقوبة تأديبية إرجاء تعيين عضو هيئة التدريس المجازي بها في الوظيفة التالية لوظيفته في موعد استحقاقها وذلك للمدة التي نص بها قرار مجلس التأديب على ألا تزيد هذه المدة عن سنتين.

ونظراً لأن التعيين في وظائف أعضاء هيئة التدريس يكون بقرار من رئيس الجامعة وذلك من تاريخ موافقة مجلس الجامعة على التعيين، فإننا نرى أن المدة المحددة لتأخير التعيين في الوظيفة الأعلى كعقوبة تأديبية يبدأ حسابها لا من تاريخ قرار مجلس التأديب الصادر بتوقيع العقوبة وإنما من تاريخ موافقة مجلس الجامعة على التعيين، باعتبارها التاريخ الذي حدده المشرع للتعين في مختلف وظائف أعضاء هيئة التدريس، وفي هذه الحالة يتعين على رئيس الجامعة أن يرجئ قرار التعيين حتى تنقضي مدة العقوبة التي تضمنها قرار مجلس التأديب، مهما طالت المدة

بين تاريخ صدور هذا القرار الأخير وتاريخ موافقة مجلس الجامعة على التعيين، ذلك لأن هذا الجزاء لا يمكن تنفيذه بطبيعة الحال إلا عند استحقاق عضو هيئة التدريس التعيين في الوظيفة الأعلى (عطية، 1975، صفحة 109).

ثالثاً- قطع تعويض التفرغ وتعويض التفرغ الاضافي كلياً أو جزئياً لمن يستحقه:
إن هذه العقوبة التي نص عليها قانون تنظيم الجامعات السوري من العقوبات المالية لعضو هيئة التدريس.

رابعاً- عقوبة النقل التأديبي خارج الجامعة، ويتم النقل بقرار من رئيس مجلس الوزراء:
تعد هذه العقوبة التي نص عليها قانون تنظيم الجامعات السوري من العقوبات الأدبية والتي تمس بهيئة عضو هيئة التدريس حيث أنه يتم نقله تأديبياً بقرار من رئيس مجلس الوزراء وذلك بعد صدور قرار من مجلس التأديب بفرض هذه العقوبة على عضو هيئة التدريس.

خامساً- العزل أو الطرد من الوظيفة:

تأتي عقوبة العزل أو الطرد من الوظيفة في قانون تنظيم الجامعات السوري في قمة السلم التدريجي العقابي باعتبارها أقصى درجات الجزاءات التأديبية التي يمكن توقيعها على عضو هيئة التدريس جسامة على الإطلاق، وذلك بالنظر إلى ما يترتب عليه من آثار مالية وأدبية خطيرة لا تتحدد دائرتها بمن وقعت عليه فحسب وإنما تمتد لتشمل أفراد عائلته أيضاً الذين تنعكس عليهم آثار هذه العقوبة (بكر، 1966، صفحة 309).

ويمكن تعريف عقوبة العزل من الوظيفة في أي من هاتين الصورتين بأنها جزاء مادي وأدبي في آن واحد لا يكون إلا بمقتضى قرار صادر من مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس ووفقاً لما نص عليه القانون عقب- استيفاء الضمانات والإجراءات المحددة لذلك قانوناً رغماً عن إرادة الموظف، وذلك على إثر ارتكابه لخطأ تأديبي بالغ الجسامة فتزول عنه ولاية الوظيفة بصفة نهائية ويحرم من الاستمرار في شغلها أو العودة إليها مرة أخرى إلى جانب فقدته لكافة المزايا الوظيفية التي تخولها الوظيفة لشاغلها، من مرتب ومكافآت وإجازات، ليعود بعد ذلك الموظف تماماً للحالة التي كان عليها قبل تعيينه أو إسباغ صفة الموظف عليه (عفيفي، 1976، صفحة 320)

ويتضح لنا من هذا التعريف أن عقوبة العزل من الوظيفة تتميز بجملة خصائص تميزها عن غيرها من العقوبات التأديبية الأخرى التي يجوز توقيعها على عضو هيئة التدريس فهي أولاً تتميز بطابعها المالي والأدبي، ويبدو الطابع المالي أشد ما يكون وضوحاً بالنسبة لهذه العقوبة في صورتها الجسيمة، إذ أنها تصيب عضو هيئة التدريس في صميم مصدر رزقه لما يترتب عليها من اقتطاع جزء أساسي من مورد رزقه الذي يعتمد عليه في معيشته وفي هذا المعنى تقول المحكمة الإدارية العليا المصرية "أن جزاء الفصل من الخدمة (والذي يقابل جزاء العزل من الوظيفة بالنسبة لعضو هيئة التدريس) هو أقصى العقوبات التي يمكن توقيعها على موظف حيث يترتب عليه قطع مورد رزقه والإضرار بأسرة لم يكن لها دخل في مسلكه، لذا فإنه يتعين التحرز عند توقيع هذه العقوبة ف لا يقضي بها إلا إذا كانت الواقعة التي ارتكبها من الجسامة بحيث تنبئ عن أنه لم يعد صالحاً تماماً لشغل الوظيفة.....، حكمها في 17 من شباط سنة 1990 الطعن رقم 388 س 30 ق، الموسوعة الإدارية الحديثة ج 29 ص 403. والنظر في نفس المعنى أيضاً حكمها الصادر بجلسة 5 حزيران سنة 1982 في الطعن رقم 2289 س 27 ق مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، السنة السابعة والعشرون من أول تشرين الأول سنة 1981 إلى آخر أيلول سنة 1982 ص 172. ونظراً لخطورة عقوبة العزل من الوظيفة فقد استقر الرأي في الفقه على إحاطتها بطائفة من الإجراءات والضمانات التي تكفل عدم التعسف والانحراف في استخدامها، وحتى يمكن تحقيق الاطمئنان والاستقرار للموظف، ولذلك يجب علم اللجوء إلى هذه العقوبة الا بعد استنفاد كافة أساليب العلاج والإصلاح للموظف المعرض

للعزل ولن يتم إسناد سلطة توقيعها إلى المحاكم التأديبية أو مجالس التأديب دون أن تتقرر للرؤساء الإداريين، ولن يراعى عند توقيعها الحالة والوضع الاجتماعي والمالي لكل موظف على حدة.

ويتبدى الطابع المالي لهذه العقوبة في صورتها البسيطة والجسيمة أيضا يترتب عليها من حرمان عضو هيئة التدريس من الحصول على ما عساه أن يطرا على راتبه من زيادات فيما لو استمر في وظيفته حتى بلوغه للسن القانونية المقررة للإحالة إلى التقاعد.

أما بالنسبة للطابع الأدبي لعقوبة العزل من الوظيفة في صورتها فيتمثل فيما تنطوي عليه هذه العقوبة من مساس نزاهة وكرامة عضو هيئة التدريس والذي يمتد لينعكس أيضا على الاعتبار والمكانة الأدبية لذويه، هذا بالإضافة إلى ما يترتب عليها من آثار أخرى أخصها وصم من يتعرض لها بعدم الصلاحية لشغل المناصب العامة مرة أخرى.

ومن ناحية أخرى تتميز عقوبة العزل من الوظيفة بأنها توقع على عضو هيئة التدريس دون اني تدخل من جانبه فلا يتوقف توقيعها على رضائه أو إرادته، بل ودون أي اسهام من هذه الإرادة بأي شكل من الأشكال في صدورهما، وترتبا على ذلك إذا تدخلت إرادة عضو هيئة التدريس في إنهاء الرابطة الوظيفية أو وضع حد لها كما في حالات الاستقالة الصريحة أو الحكمية فإن إنهاء الخدمة لا يعدو عن كونه- والأمر كذلك- ضربا من ضروب إنهاء الخدمة لأسباب غير تأديبية لا تتعلق بالأخطاء الوظيفية المادة 50 من القانون رقم 61 لسنة 1998 بإصدار قانون المحاماة (عفي، 1976، صفحة 328).

ونظرا لخطورة عقوبة العزل من الوظيفة لما يؤدي إليه من فصم الرابطة الوظيفية بين عضو هيئة التدريس وجهة عمله، فإنه لا يكون إلا في الحالات التي تكون فيها المخالفة أو المخالفات التأديبية المنسوبة إليه على درجة عالية من الخطورة والجسامه الفائقة بحيث تؤدي إلى عدم صلاحيته لشغل وظائف التدريس بالجامعات، وذلك لما تنطوي عليه من فقدانه ما ينبغي أن يتحلى به من ثقة واعتبار أو إخلال بكرامته وشرفه كعضو هيئة تدريس من ذلك مثلا خرقه للواجبات الأساسية لوظيفته كالأفعال المزرية بالشرف، أو الماسة بنزاهته، أو قيامه بإعطاء دروس خصوصية، أو انقطاعه المتكرر وفترات طويلة عن العمل، إلى غير ذلك من المخالفات الجسيمة التي تؤدي في حالة ثبوتها إلى عدم صلاحيته لشغل وظائف التدريس بالجامعة.

إن التقدير الذي يجريه مجلس التأديب للمخالفات التي يحاكم من أجلها عضو هيئة التدريس تأديبيا وإن كان من الأمور الموضوعية المتروكة من حيث الأصل لمجلس التأديب ولكن هذا لا يعني عدم خضوعه للرقابة وإنما التقدير تحت رقابة المحكمة الإدارية العليا، كما أن هذا التقدير قد ينتفي في حالات أخرى وذلك عندما تكون الواقعة أو الوقائع المنسوبة إلى عضو هيئة التدريس بسيطة ومحددة بحيث لا تحتاج أصلا إلى إجراء أي تقدير

وبالعودة إلى قانون تنظيم الجامعات السوري نلاحظ أن المشرع السوري نص في المادة 108 في الفقرة /أ/ على عقوبتي العزل أو الطرد أي أن مجلس التأديب يملك ايقاع إحدى هاتين العقوبتين وأن تطبيق إحدى هاتين العقوبتين بحق عضو هيئة التدريس المخالف يتم وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة، وبالرجوع إلى القانون الأساسي للعاملين في الدولة رقم 50 لعام 2004 نجد أنه لم يتضمن النص على عقوبة العزل من الوظيفة وإنما أشار في المادة 69 في الفقرة /ب/ على عقوبتين هما، عقوبة التسريح التأديبي والتي يتم من خلالها تسريح العامل وتصفية حقوقه وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة ولا يجوز إعادة العامل المسرح إلى الخدمة مالم تمضي على تسريحه سنتان على الأقل، وعقوبة الطرد وهي الحرمان من الوظيفة حرماناً نهائياً وتصفى حقوق العامل المطرود وفق القانون التأميني الذي يخضع له على أن يحسم من المعاش أو التعويض المستحق له مقدار الربع ولا يجوز إعادة العامل المطرود إلى الخدمة مالم يرد اعتباره قضائياً ويمكن الاستنتاج بأن معنى العزل من الوظيفة، وفق ما أشارت إليه المادة /7/ من

قانون الموظفين الأساسي رقم 135 لعام 1945 والتي أوجبت المادة 3/171 من القانون الأساسي للعاملين في الدولة الرجوع إليه في كل ما لم يرد عليه نص في هذا القانون، هو إنهاء خدمة الموظف حكماً مع استفادته من تسريح أو معاش تقاعدي حسب الحال ولا يجوز إعادة الموظف المعزول إلى إحدى الوظائف العامة إلا بعد انقضاء سنتين من عزله. وبالتالي ووفقاً لما تم ذكره أعلاه نلاحظ أن عقوبة العزل من الوظيفة والتي تم ذكرها في قانون تنظيم الجامعات السوري هي نفسها عقوبة التسريح التأديبي التي تم ذكرها في القانون الأساسي للعاملين في الدولة ونرجو من المشرع السوري أن ينحو منحى المشرع المصري بالنص على عقوبة العزل من الوظيفة بصورتها البسيطة والجسيمة. ومن الجدير بالذكر أن المشرع في قانون تنظيم الجامعات السوري يختلف عن مثيله المصري بإضافة عقوبتين لم يتم ذكرهما في قانون تنظيم الجامعات المصري وجعل فرض إحدى هاتين العقوبتين من صلاحيات مجلس التأديب وهما عقوبة قطع تعويض التفرغ وتعويض التفرغ الإضافي كلياً أو جزئياً لمن يستحقه وعقوبة النقل التأديبي خارج الجامعة، على أن يتم النقل بقرار من رئيس مجلس الوزراء.

الخاتمة.

درسنا فيما سبق فلسفة العقوبة التأديبية لأعضاء هيئة التدريس في سوريا حيث قمنا بتقسيم الدراسة إلى مطلبين حيث تناولنا في المطلب الأول بيان ماهية العقوبة التأديبية من حيث تعريف العقوبة التأديبية واقترحنا بأنه يمكن تعريف العقوبة التأديبية بأنها الأثر القانوني المترتب على محاكمة عضو هيئة التدريس تأديبياً انتهت بالإدانة ومن حيث بيان أهم المبادئ التي يقوم عليها العقاب التأديبي وهي مبدأ شرعية العقوبة التأديبية، ومبدأ عدم جواز تعدد العقوبات التأديبية وعدم مساءلة الشخص عن فعل واحد مرتين، ومبدأ تدرج الجزاء التأديبي وتناسبه مع الخطأ التأديبي وتناولنا في المطلب الثاني بيان النظام القانوني للعقوبة التأديبية من حيث بيان سلطة رئيس الجامعة في فرض العقاب التأديبي وأنواع العقوبات التي يمتلك فرضها وهي عقوبتي التنبيه واللوم ومن ثم بيان سلطة مجلس التأديب في فرض العقوبات التأديبية وأنواع العقوبات التي يمتلك فرضها وقمنا بالحديث عن طريقة تشكيل مجلس التأديب لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات في سوريا وانتهينا من خلال بحثنا إلى عدد من النتائج.

خلاصة بأهم النتائج:

- أولاً- حدد قانون تنظيم الجامعات السوري رقم 6 لعام 2006 العقوبات التأديبية لأعضاء الهيئة التدريسية على سبيل الحصر وهذه العقوبات إما يقوم بفرضها رئيس الجامعة وهما عقوبتي التنبيه والإنذار وإما يملك فرضها مجلس التأديب وهي:

1. الإنذار
 2. توجيه اللوم
 3. توجيه اللوم مع تأخير الترفيع لمدة سنتين على الأكثر
 4. تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى لمدة سنتين على الأكثر
 5. قطع تعويض التفرغ وتعويض التفرغ الإضافي كلياً أو جزئياً لمن يستحقه
 6. عقوبة النقل التأديبي خارج الجامعة، ويتم النقل بقرار من رئيس مجلس الوزراء
 7. العزل أو الطرد وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة
- ثانياً- لم يحدد المشرع السوري في قانون تنظيم الجامعات المخالفات التأديبية على سبيل الحصر، ولم يقر بربط كل مخالفة تأديبية مع العقوبة التأديبية المترتبة عليها وإنما ترك تقدير ذلك لسلطة التأديبية المختصة

وهي إما رئيس الجامعة أو مجلس التأديب حسب درجة المخالفة وجسامتها وما يناسبها من بين العقوبات المقررة قانوناً التي تعتبر مخالفات لهذه الواجبات، وبالتالي لم يحدد المخالفات التأديبية على سبيل الحصر، وعليه، فإنه لم يحدد عقوبة تأديبية لكل مخالفة تأديبية.

- ثالثاً- لا يجوز معاقبة عضو هيئة التدريس مرتكب المخالفة عن نفس الخطأ بأكثر من عقوبة واحدة، فلا يجوز توقيع عقوبتين أصليتين نهائيتين تابعتين لنظام قانوني واحد عن نفس الخطأ بالنسبة للشخص ذاته وخلال نفس الفترة الزمنية المرتكبة فيها الخطأ، وذلك ما لم ينص القانون صراحة على الجمع بينهما، أو اعتبار إحدهما تابعة للأخرى. فطالما استنفذت السلطة التأديبية اختصاصها بمعاقبة عضو هيئة التدريس عن الخطأ المرتكب فلا يجوز لها أن تعيد استخدام هذه السلطة مرة أخرى وللخطأ نفسه. وذلك تحقيقاً لاعتبارات المتعلقة بالعدالة والمصلحة الاجتماعية والوظيفية لعضو هيئة التدريس.
- رابعاً- بالعودة إلى نصوص قانون تنظيم الجامعات السوري، نجد أن المشرع السوري لم ينص على مدة محددة لعضوية مجلس التأديب وكل ما نص عليه هو أن يتم تشكيل مجلس التأديب بقرار من وزير التعليم العالي.

التوصيات والمقترحات.

- 1- نصي المشرع السوري بتحديد عقوبة تأديبية معينة لكل مخالفة تأديبية وذلك حماية لعضو الهيئة التدريسية من تعسف السلطة الإدارية في توقيع العقوبات، وأن كان يصعب تحديد المخالفات جميعها، لكثرتها واختلافها
- 2- أن يتم وضع لائحة داخلية تنظيمية بنوع المهام الوظيفية لعضو هيئة التدريس والمخالفات والعقوبات المترتبة عليها من بين العقوبات المحددة على سبيل الحصر من المشرع. وبذلك يكون ضماناً وحماية لعضو الهيئة التدريسية من تعسف السلطة في توقيع العقوبة التأديبية.
- 3- دعوة المشرع السوري في قانون تنظيم الجامعات أن يقوم بالنص على مدة محددة للتمثيل أو العضوية في مجلس التأديب وأن يتم اختيار أعضاء مجلس التأديب لفترة العضوية المحددة بالاقتراع من بين أعضاء مجلس الجامعة.

قائمة المصادر والمراجع.

أولاً- المصادر

- القانون الأساسي للعاملين السوري في الدولة رقم 50 لعام 2004
- قانون الموظفين الأساسي رقم 135 لعام 1945
- قانون تنظيم الجامعات السوري رقم 6 لعام 2006

ثانياً- المراجع

- مجدي مدحت النهري. (1997). قواعد وإجراءات تأديب الموظف العام. دار النهضة العربية.
- المحكمة الإدارية العليا السورية. (1988). الطعن رقم 29 قضائية الجلسة 23 كانون الثاني.
- المحكمة الإدارية العليا السورية. (2011). القرار رقم 1091\ع\1 رقم الطعن 2641. حكم غير منشور.
- محمد رهبان المحمد. (2010). المسؤولية التأديبية لضباط الشرطة والموظفين العمامين (دراسة مقارنة بالنظام التأديبي الفرنسي والمصري والسوري). القاهرة: رسالة دكتوراه.

- محمد ماجد ياقوت. (2004). النظرية العامة للقانون التأديبي (المجلد 2). الامارات العربية المتحدة: مجلة الأمن والقانون.
- مصطفى بكر. (1966). تأديب العاملين في الدولة.
- مصطفى عفيفي. (1976). فلسفة العقوبة التأديبية. رسالة دكتوراه.
- مليكة الصروخ. (1984). سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء (دراسة مقارنة) (المجلد الأول). جامعة عين شمس مطبعة الجيلوي.
- نعيم عطية. (1975). رقم الطعن 271 لسنة 19 قضائية. مجلة العلوم الإدارية (2)، صفحة 109.