جامعة الأزهر
كلية الشريعة والقانون
بالقاهرة

مجلة الشريعة والقانون

مجلة علمية نصف سنوية محكمة

تعنى بالدراسات الشرعية والقانونية والقضائية

تصدرها

كلية الشريعة والقانون بالقاهرة

جامعة الأزهر

العدد الخامس والأربعون

مايو ٢٠٢٥م

توجه جميع المراسلات باسم الأستاذ الدكتور: رئيس تحرير مجلة الشريعة والقانون

جمهورية مصر العربية – كلية الشريعة والقانون – القاهرة – الدراسة – شارع جوهر القائد

ت: 201221067852+

ت: 201028127441+

البريد الالكتروني

Journal.sha.law@azhar.edu.eg

جميع الآراء الواردة في هذه المجلة تعبر عن وجهة نظر أصحابها، ولا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر المجلة وليست مسئولة عنها

رقم الإيـــداع

٢٠٢٥ / ١٨٠٥٣

الترقيم الدولي للنشر

ISSN: 2812–4774

الترقيم الدولي الإلكتروني

ISSN: 2812–5282

الموقع الإلكتروني

https://mawq.journals.ekb.eg/

الأطر القانونية للواجبات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر

Legal Frameworks for the Functional Duties of Faculty Members at Al-Azhar University

إعداد

د. محمد أحمد محمد زكي أحمد

دكتوراه في القانون العام

كلية الحقوق – جامعة القاهرة

الأطر القانونية للواجبات الوظيفية
لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر

محمد أحمد محمد زكي أحمد

قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر.

البريد الإلكتروني: mohamedza2223@gmail.com

ملخص البحث:

تضطلع جامعة الأزهر بدور مؤثر وفاعل في نشر العلوم الشرعية واللغوية، والمعارف الإسلامية في ربوع العالمين العربي والإسلامي على السواء بوصفها رافدًا أصيلاً من روافد الأزهر الشريف، فضلا عن دورها في تزويد الأمتين العربية والإسلامية بعلماء أكفاء مؤهلين علميًّا ومهنيًّا لأداء رسالتهم في حفظ الدين والدعوة إلى سبيل الله بالحكمة والموعظة الحسنة.

ولا جرم أن تلك الغايات السامية اقتضت ضرورة تحلي علماء تلك الجامعة وأساتذتها الملقى على عاتقهم تلك المهام الجسام بصفات وسمات خاصة تمكنهم من أداء هذا الدور على الوجه الأمثل، وتحفظ لهم هيبتهم ووقارهم في نفوس الناس بوصفهم قدوة ومثلا تتطلع إليه أفئدة شتى في ربوع العالمين العربي والإسلامي.

وهو الأمر الذي تطلب من المشرع أن يستن من القواعد والأحكام في شأن واجبات أعضاء هيئة التدريس بتلك الجامعة العريقة ما يكفل تحقيق تلك الغايات السامية، وإن اختلفت في جوهرها ومضمونها في كثير من الأحيان مع تلك الواردة في قوانين التوظف العامة.

لذا فقد عُنيت هذه الدراسة بتناول أهم تلك الواجبات الوظيفية المفروضة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر على اختلاف مصادرها وتنوعها ما بين تشريعية وقضائية أو كليهما معا، وكذا الأطر القانونية الحاكمة لها، من خلال دراسة وتحليل القواعد المتميزة لهذه الواجبات وما تثيره هذه القواعد من إشكاليات وفروض قانونية، والآليات المقترحة لمعالجتها، واتجاهات القضاء بشأنها.

الكلمات المفتاحية: الواجبات الوظيفية، جامعة الأزهر، عضو هيئة التدريس، الأسرار الوظيفية، التقاليد الجامعية، الأمانة العلمية.

Legal Frameworks For The Functional Duties Of Faculty Members At Al-Azhar University

Mohammed Ahmed Mohammed Zaki Ahmed
Department of Public Law, Faculty of Law, Cairo University, Egypt.
E-mail: mohamedza2223@gmail.com

Abstract:

Al-Azhar University plays an influential and effective role in spreading Islamic law, linguistics, and knowledge throughout the Arab and Islamic worlds alike, as an authentic tributary of Al-Azhar Al-Sharif. In addition to its role in providing the Arab and Islamic nations with competent scholars, academically and professionally qualified to carry out their mission of preserving the religion and calling to the path of God with wisdom and good advice.

There is no doubt that these eminent objectives necessitated that the scholars and professors of this university, who are entrusted with these enormous tasks, possess special qualities and characteristics that enable them to perform this role in the best possible way, and that preserve their prestige and respect in the hearts of the people.

This required the legislator to establish rules and provisions regarding the duties of faculty members at this prestigious university, ensuring the achievement of these eminent objectives, even though their essence and content often differ from those contained in general employment laws.

Therefore, this study was concerned with addressing the most important of these functional duties imposed on faculty members at Al-Azhar University, with their various and diverse sources, as well as the legal frameworks governing.

Keywords: Functional Duties, Al-Azhar University, Faculty Member, Functional Secrets, University Traditions, Academic Integrity.

بسم الله الرحمن الرحيم

مقدمة

الحمد لله فاتحة كل خير وتمام كل نعمة، والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد..

فقد عُني المشرع بجامعة الأزهر ومنسوبيها من أعضاء هيئة تدريس وطلاب وغيرهم عناية فائقة لما تضطلع به تلك الجامعة من مهام عظيمة في نشر التعليم الأزهري والمعارف والعلوم الإسلامية بين الناس في ربوع العالمين العربي والإسلامي، وفي الحفاظ على التراث الإسلامي، فضلا عن كونها قلعة علمية تزود العالمين العربي والإسلامي على السواء بعلماء أكفاء مؤهلين علميًّا ومهنيًّا لأداء رسالتهم في حفظ الدين والدعوة إلى سبيل الله بالحكمة والموعظة الحسنة، وتلك هي الحكمة التي لم تكن خافية عن إدراك المشرع المصري عند صياغة القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها، وآية ذلك ما نصت عليه المادة (٣٣) من القانون المار ذكره من أن "تختص جامعة الأزهر بكل ما يتعلق بالتعليم العالي في الأزهر وبالبحوث التي تتصل بهذا التعليم أو تترتب عليه، وتقوم على حفظ التراث الإسلامي ودراسته وتجليته ونشره، وتؤدى رسالة الإسلام إلى الناس، وتعمل على إظهار حقيقته وأثره في تقدم البشر وكفالة السعادة لهم في الدنيا وفى الآخرة، كما تهتم ببعث الحضارة العربية والتراث العلمي والفكري والروحي للأمة العربية، وتعمل على تزويد العالم الإسلامي والوطن العربي بالعلماء العاملين الذين يجمعون إلى الإيمان بالله والثقة بالنفس وقوة الروح والتفقه في العقيدة والشريعة ولغة القرآن، كفاية علمية ومهنية لتأكيد الصلة بين الدين والحياة، والربط بين العقيدة والسلوك، وتأهيل عالم الدين للمشاركة في كل أنواع النشاط والإنتاج والريادة والقدوة الطيبة وعالم الدنيا للمشاركة في الدعوة إلى سبيل الله بالحكمة والموعظة الحسنة، في داخل الجمهورية العربية المتحدة وخارجها، من أبناء الجمهورية وغيرهم، كما تعنى بتوثيق الروابط الثقافية والعلمية مع الجامعات والهيئات العلمية الإسلامية والعربية والأجنبية".

ولا مشاحة في أن هذه المهام الجسام الملقاة على عاتق جامعة الأزهر في حفظ علوم الدين الإسلامي واللغة العربية ونشرها في ربوع العالم بأسره، والتزود بعلوم الدنيا والاستفادة منها بما يخدم صالح الدين ويحقق النفع للبشرية عمومًا، وللأمتين العربية والإسلامية خصوصًا، بوصفها رافدًا أصيلاً ورئيسًا من روافد الأزهر الشريف، قد اقتضت من علمائها وأساتذتها ضرورة التحلي بصفات وسمات خاصة بوصفهم حاملي مشعل العلم الأزهري، والمسئولين عن إعداد خريجي الأزهر لأداء تلك الرسالة السامية

هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن هذه الطبيعة المتميزة والخاصة لأعضاء هيئة التدريس والعلماء بجامعة الأزهر قد اقتضت من المشرع أن يفرد لهذه الطائفة من الموظفين العموميين أحكاما خاصة تتناسب مع طبيعة عملهم والدور الذي يؤدونه، وهو الأمر الذي تطلب من المشرع أن يستن من القواعد التشريعية في شأن أعضاء هيئة التدريس بتلك الجامعة ما يكفل تحقيق تلك الغايات السامية، وإن اختلفت تلك القواعد في مضمونها وجوهرها مع بعض القواعد الواردة في قوانين التوظف العامة.

ولا جرم في أن أُولى مظاهر هذه المغايرة تجلت في الواجبات الوظيفية المفروضة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، فقد كان حتمًا مقضيًّا على المشرع أن يختص هذه الطائفة من أرباب الوظائف العمومية ببعض الواجبات الوظيفية الإضافية النابعة من طبيعة الدور الذي يؤدنه، والمكانة السامية التي يحظون بها في نفوس الناس، التي تتطلب فيمن يشغل إحدى وظائف التدريس بهذه الجامعة أن يتحلى ببعض الصفات والسمات الخاصة، وأن يتقيد ببعض الواجبات والالتزامات التي تعلي من قدره وتحفظ له وقاره وهيبته في نفوس الناس، بوصفه قدوة ومثلا تتطلع إليه أفئدة شتى في العالمين العربي والإسلامي.

ومن هذا المنطلق يمكن القول بأن هناك نوعا من التمايز في شأن الواجبات الوظيفية الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر سواء من حيث القواعد التي تنظم بعض الواجبات الوظيفية العامة التي يخضع لها كافة أرباب الوظائف العمومية في الدولة، وما تقتضيه الطبيعة الخاصة لهذه الوظائف من إيجاد نوع من المغايرة في الأحكام الخاصة بها في شأن شاغلي هذه الوظائف ذات المسؤولية والصبغة الفنية، أو من حيث تقيدهم ببعض الواجبات الوظيفية الخاصة غير المقررة في حق غيرهم من الموظفين العموميين في الدولة، التي تتناسب مع طبيعة وظائفهم وبخاصة الجانب الفني والعلمي منها، وكذا الدور الذي يؤدنه في نشر الثقافة الإسلامية والعلوم الشرعية واللغوية في ربوع العالمين العربي والإسلامي كافة.

أهمية البحث:

من المعلوم أن منظومة التعليم العالي في مصر تحكمها قوانين شتى أبرزها قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢، والقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها، والقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٩ بإصدار قانون تنظيم الجامعات الخاصة والأهلية، والقانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٠ بإصدار قانون تنظيم المعاهد العالية الخاصة، وقد اختص المشرع كل طائفة من أعضاء هيئة التدريس الخاضعين لكل قانون من هذه القوانين بنظام خاص بهم.

غير أن الملاحظ في هذا الخصوص أن الدراسات المتخصصة التي تناولت هذا الموضوع قد ركزت على دراسة النظام التأديبي والواجبات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس الخاضعين لقانون تنظيم الجامعات

رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢، بحيث يمكن القول إنَّ هناك قلة أو على نحو أدق ندرة في الدراسات الفقهية التي تناولت هذا الموضوع فيما يخص أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي غير الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢، هذا على الرغم مما يتمتع به هذا الموضوع من أهمية لا يقتصر مداها أو أهميتها على طائفة معينة دون غيرهم من أعضاء هيئة التدريس، فهي ولا شك مسألة تهم وتشغل بال أعضاء هيئة التدريس العاملين بمؤسسات التعليم العالي الجامعي كافة على تنوعها واختلاف مستوياتها وأشكالها، إذ إنها تتعلق بالمسلك الوظيفي القويم الذي يجب أن ينتهجه عضو هيئة التدريس في عمله، وما يترتب على الخروج عليه من تبعات وآثار.

ومن هنا تنبع أهمية هذه الدراسة كونها تتناول أهم الواجبات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاضعة للقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها، والأطر القانونية الحاكمة لها، فقد اختص المشرع المصري هذه الطائفة من أعضاء هيئة التدريس في شأن هذه الواجبات ببعض القواعد والأحكام الخاصة والمتميزة عن غيرهم من أرباب الوظائف العمومية.

إشكالية البحث:

لا ريب أن دراسة الأطر القانونية للواجبات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر يطرح العديد من التساؤلات، ويثير إشكالات عدة يمكن تلخيصها فيما يلي:

أولا: صعوبة حصر هذه الواجبات الوظيفية على نحو دقيق ومفصل لتنوعها وتعددها.

ثانيا: تنوع مصادر هذه الواجبات ما بين تشريعات خاصة تنظم شئون أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، وتشريعات توظف عامة تحكم إطار عملهم فيما لم يرد بشأنه نصوص خاصة في تشريعات التوظف الخاصة بهم، ومنها ما لم يرد به نص صريح في تلك التشريعات العامة أو الخاصة، ولكن طبيعة عملهم تفرض عليهم ضرورة التقيد ببعض الواجبات التي تتناسب مع تلك الوظائف ذات المسؤولية والصبغة الفنية.

ثالثا: أن الطبيعة الخاصة والمتميزة لشاغلي وظائف أعضاء التدريس بجامعة الأزهر والدور الذي يؤدونه في خدمة البحث العلمي ونشر العلوم الشرعية واللغوية والدعوة الإسلامية تقتضي في كثير من الأحيان إفراد بعض الأحكام والقواعد الخاصة لهذه الواجبات بما يتناسب مع تلك الطبيعة وهذا الدور، وهو ما يقتضي عند عرض هذا الموضوع بالبحث والدراسة ضرورة البحث دومًا عن هذه القواعد وتلك الأحكام في مصادر عدة تشريعية وقضائية، وما يكتنف ذلك من إشكاليات وصعوبات مردها أمران أساسيان: أولهما: أن هذه القواعد لم ينتظمها قالب تشريع واحد، وإنما تستقى من مصادر تشريعية عدة،

والآخر: أن هذه القواعد لم يرد بها في أحيان كثيرة نصوص تشريعية صريحة، وإنما تكون وليدة جهد واستنباط القضاء الإداري، وما يتطلبه ذلك من ضرورة البحث عن هذه الأحكام القضائية، وما أرسته من مبادئ في هذا الخصوص.

تساؤلات البحث:

يسعى هذا البحث إلى الإجابة على الأسئلة الآتية:

- ما أهم الواجبات الوظيفية والالتزامات المفروضة على عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟
- ما أهم المصادر التي تستقى منها الواجبات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟
- ما أهم الأطر القانونية التي تحكم الواجبات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟
- ما مدى كفاية القواعد القانونية والمعالجات التشريعية التي أقرها المشرع بشأن الواجبات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في قانون إعادة تنظيم الأزهر ولائحته التنفيذية؟
- ما أهم المبادئ القضائية التي أقرها القضاء الإداري في شأن الواجبات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟
- ما مدى تأثير الطبيعة الخاصة والمتميزة لشاغلي وظائف أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر على طبيعة الالتزامات والواجبات الوظيفية المفروضة عليهم والأحكام القانونية الناظمة لها؟
- ما أهم أوجه التمايز في شأن الواجبات الوظيفية والأحكام القانونية الناظمة لها بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر وغيرهم من أرباب الوظائف العمومية الخاضعين لقوانين التوظف العامة؟
- ما أهم أوجه التشابه والاختلاف بين القواعد والأحكام المنظمة للواجبات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر وأقرانهم الخاضعين لأحكام قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢؟

هدف البحث:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على أهم الواجبات الوظيفية المفروضة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر والأطر القانونية الحاكمة لها من خلال دراسة وتحليل القواعد المتميزة لهذه الواجبات وما تثيره هذه القواعد من إشكاليات وفروض قانونية، والآليات المقترحة لمعالجتها، واتجاهات القضاء بشأنها.

الدراسات السابقة:

لم أجد فيما اطلعت عليه من أبحاث ودراسات بحثًا تناول أهم الواجبات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر والأطر القانونية الحاكمة لها، حيث انصبت جُل الدراسات المتخصصة التي

تناولت هذا الموضوع على دراسة النظام التأديبي والواجبات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس الخاضعين لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢.

منهج البحث:

اعتمدت في هذا البحث على ثلاثة مناهج، وهي:

١- المنهج الاستقرائي: حيث عملت على دراسة واستقراء القواعد والأحكام الخاصة بأهم الواجبات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، وجمعها وتمحيصها قدر المستطاع.

٢- المنهج التحليلي: حيث قمت بتحليل المادة المتاحة التي جمعت بعد فرزها، بغرض الوصول إلى الغاية المرجوة من البحث.

٣- المنهج التطبيقي: حيث التزمتُ بدراسة موضوع البحث من الناحية النظرية والتطبيقية، حيث قمت بتذييل كل جزء من جزئيات البحث بأحكام القضاء الإداري، وبخاصة أحكام المحكمة الإدارية العليا المصرية.

خطة البحث:

تأسيسًا على ما تقدم، فسيتم تقسيم هذه الدراسة إلى مطلب تمهيدي، وثلاثة مباحث رئيسة، وذلك على النحو التالي:

مطلب تمهيدي: ماهية الواجبات الوظيفية ومصادرها.

المبحث الأول: الواجبات الوظيفية المقررة بنص في قانون إعادة تنظيم الأزهر ولائحته التنفيذية.

المبحث الثاني: الواجبات الوظيفية العامة.

المبحث الثالث: الواجبات الوظيفية الخاصة.

مطلب تمهيدي
ماهية الواجبات الوظيفية ومصادرها

لا جرم أن مقتضيات الوظيفة العامة تفرض على شاغلها بعض الالتزامات والواجبات الوظيفية سواء داخل العمل أو خارجه، فالموظف العام يتعين عليه دومًا أن يلتزم بمقتضيات واجبات الوظيفة التي يشغلها سواء أثناء تأدية مهام الوظيفة في مقر عمله أم كان خارج هذا المقر، وسواء أكان في وقت العمل أم بعد انتهائه وانصرافه لقضاء حياته العادية، فهو في جميع الأحوال ملزم بالامتناع عن كل ما من شأنه الخروج عن مقتضيات واجبات وظيفته أو الإخلال بكرامتها أو الاحترام الواجب لها، وهو ما عبرت عنه المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في ٢٠/ ٤/ ٢٠١٣م بقولها: "لا يسوغ للموظف العام أن يغفل في خارجِ نطاقِ أعمالِ وظيفتِه صفتَه كموظفٍ عام، ويُقْدِم على تصرفٍ من شأنه الخروج عن مقتضيات واجبات وظيفته، أو الإخلال بكرامتها، أو الاحترام الواجب لها"(١).

وهذا ما أكدت عليه دائرة توحيد المبادئ بالمحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في ٢/ ١/ ٢٠١٦م حيث تقول: "ينعكس السلوك الشخصي للموظف في غير نطاق الوظيفة على سلوكه العام في مجال الوظيفة من حيث الإخلال بكرامتها، وبمقتضياتها، ووجوب أن يلتزم في سلوكه بما لا يفقده الثقة والاعتبار- لا يقوم عازل سميك بين الحياة العامة والحياة الخاصة للموظف يمنع التأثير المتبادل بينهما- لا يسوغ للموظف ولو خارج نطاق الوظيفة أن ينسى أو يتناسى أنه موظف تحوطه سمعة الدولة، وترفرف عليه مُثلها، وأن الكثير من تصرفاته الخاصة قد يؤثر في حسن سير المرفق وسلامته، وفي كرامة الوظيفة ورفعتها"(٢).

ولا شك أن هذه الواجبات الوظيفية لا تخضع لحصر(٣)، ويختلف مضمونها ومداها باختلاف ظروف الزمان والمكان تبعًا لاختلاف النظم الإدارية المطبقة من بلد إلى آخر، وتأثر الحياة الإدارية الدائم بالجديد

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٤٣١٢ لسنة ٤٩ ق.ع جلسة ٢٠/ ٤/ ٢٠١٣- مجموعة المكتب الفني- السنة ٥٨- صفحة رقم ٥٦٣- المبدأ رقم ٤٥.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١١٩٦ لسنة ٥٠ ق.ع- دائرة توحيد المبادئ- جلسة ٢/ ١/ ٢٠١٦- مجموعة المكتب الفني- السنة ٦١- الجزء الأول- صفحة رقم ١٣- المبدأ رقم ١.

(٣) انظر: د/ محمد جودت الملط: المسئولية التأديبية للموظف العام- دار النهضة العربية- ١٩٦٧م- ص ١٠٣، د/ شعبان عبد الحكيم سلامة: الأمر الرئاسي في القانون الإداري والفقه الإسلامي- دراسة مقارنة- دار الفكر الجامعي- الإسكندرية- ٢٠١١م- ص ١٨٥.

من الأفكار التي تسود الحياة العامة[١]، فضلا عن اختلافها من وظيفة لأخرى بحسب طبيعة العمل ونوعه[٢]، فمن غير المعقول أن يتساوى العامل أو الموظف البسيط الذي يشغل درجة وظيفية في بداية السلم الإداري في الواجبات مع موظف آخر يتقلد منصبا رفيعا في نهاية السلم الإداري، ويحمل على عاتقه مهام ومسؤوليات جسام، وكذلك فإن الطبيعة الخاصة لبعض الأعمال والوظائف ذات الصبغة الفنية قد تفرض على شاغليها بعض الالتزامات والواجبات التي تتناسب مع طبيعة تلك الوظائف، كما أن طبيعة بعض الوظائف ذات المسئولية قد تتطلب من شاغلها التشدد في الالتزام ببعض الواجبات بشكل أكثر صرامة وأشد حزمًا عن غيره من أرباب الوظائف العمومية، وهذا ما أبرزته المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في ٢٢/ ٢/ ٢٠١٤م، حيث تقول: "الوظائف القضائية من الوظائف ذات المسئولية الخطرة، التي تتطلب في شاغلها أشدَّ درجات الحرص على اجتناب كلِّ ما من شأنه أن يُزري السلوك أو يمسُّ السمعة- على عضو الهيئة القضائية أن يسلُك في سلوكه ما يليق بكرامة وظيفته ويتناسب مع قدرها وعلو شأنها وسمو رسالتها- لا يقتصر هذا الالتزام على ما يصدر عن العضو وهو يقوم بأعباء وظيفته، بل يمتد ليشمل ما يصدر عنه خارج نطاق وظيفته؛ بابتعاده عن مواطن الريب والشبهات، والالتزام بالسلوك القويم، وصون كرامة الوظيفة- عمل عضو الهيئة القضائية لا يُقاس بعمل غيره من الموظفين العموميين، ولا يُؤاخذ بالضوابط المعمول بها في شأن واجباتهم الوظيفية، بل يتعين أن يكون مقياس سلوكه أكثرَ صرامةً وأشدَّ حزمًا"[٣].

وهذا ما تؤكده المحكمة الإدارية العليا في حكم آخر لاحق صادر عنها بتاريخ ٢٤/ ١/ ٢٠١٥م بقولها: "عمل القاضي لا يقاس بغيره من العاملين بالدولة، ولا هو يؤخذ بالضوابط المعمول بها في شأن واجباتهم الوظيفية، بل يتعين أن تكون مقاييس سلوكه أكثر صرامة وأشد حزما- المركز القانوني للقاضي يغاير أوضاع غيره من العاملين بالدولة من حيث طبيعة العمل"[٤].

---

(١) انظر: د/ عاصم أحمد عجيلة: طاعة الرؤساء وحدودها في الوظيفة العامة- إداريًّا. تأديبيًّا. جنائيًّا. مدنيًّا- عالم الكتب- الطبعة الخامسة- ١٤٢١هـ/ ٢٠٠٠م- ص ١٢- ١٣.

(٢) انظر: د/ أنس جعفر: الوظيفة العامة- دار النهضة العربية- ٢٠٠٧م- ص ٢٠٨.

(٣) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٦١٨١ لسنة ٥٣ ق.ع جلسة ٢٢/ ٢/ ٢٠١٤- مجموعة المكتب الفني- السنة ٥٩- الجزء الأول- صفحة رقم ٣٨٤- المبدأ رقم ٣٤.

(٤) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٣٢٣٣٩ لسنة ٥٨ ق.ع جلسة ٢٤/ ١/ ٢٠١٥- مجموعة المكتب الفني- السنة ٦٠- الجزء الأول- صفحة رقم ٣٠٦- المبدأ رقم ٣١.

ومن ثم فلا محيص عن القول بأن هناك بعض أرباب الوظائف العمومية تفرض عليهم طبيعة عملهم بعض الواجبات الوظيفية أكثر من غيرهم من الموظفين العموميين المنخرطين في كادر الوظيفة العامة للدولة، فضلا عن أن هذه الطبيعة الخاصة للأعمال التي يؤدونها تقتضي في بعض الأحيان أن يكون مقياس سلوكهم الوظيفي سواء في داخل العمل أو خارجه أكثرَ صرامةً وأشدَّ حزمًا من غيرهم من أرباب الوظائف العمومية.(١)

ولا مشاحة في أن الطبيعة الخاصة لوظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومن بينها جامعة الأزهر تفرض على هذه الطائفة من أرباب الوظائف العمومية الالتزام ببعض الواجبات الوظيفية التي تتناسب مع طبيعة عملهم وما يحظون به من مكانة علمية وسمعة طيبة داخل المجتمع، وتتناسب أيضًا مع عظم المسئوليات والمهام الملقاة على عاتقهم في سبيل خدمة العلم والنهوض به، وإعداد الكوادر المؤهلة علميًّا وعمليًّا من خريجي الجامعات بما يمكنهم من أداء رسالتهم في خدمة الدولة، ويسهم في النهوض بوطننا الغالي، فضلا عما تقتضيه طبيعة عمل عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر من ضرورة التقيد ببعض الواجبات والالتزامات التي تعلي من قدره وتحفظ له وقاره وهيبته في نفوس الناس بوصفه عالم دين مسلم.

وهذا ما نبهت إليه المحكمة الإدارية العليا في حكم حديث نسبيًّا صادر عنها حيث قضت بأن: "المخالفة التأديبية ليست فحسب إخلال الموظف بواجبات وظيفته، وإنما يجب عليه أن يسلك سلوكًا يتسم بالتعفف والاستقامة والبعد عن مواطن الريبة والدنايا، وأن القائمين على تربية النشء يجب أن يكونوا فوق مستوى الشبهات والريب ويتعين عليهم التحلي بأرفع الفضائل وأسماها وعليهم الابتعاد عن كل ما يخرج عن السلوك القويم حتى يكونوا موضع ثقة واحترام طلابهم وذويهم ومن ثم تدق موازين الحساب بالنسبة لهم"(٢).

ولا شك أن هذه الأمور جميعها لم تكن خافية عن إدراك المشرع المصري عند صياغة اللائحة التنفيذية لقانون إعادة تنظيم الأزهر الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ التي أحال إليها المشرع

---

(١) يراجع في هذا المعنى: حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٦١٨١ لسنة ٥٣ ق.ع جلسة ٢٢/ ٢/ ٢٠١٤، وحكمها في الطعن رقم ٣٢٣٣٩ لسنة ٥٨ ق.ع جلسة ٢٤/ ١/ ٢٠١٥- سابق الإشارة إليهما.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٤٩٨٥٧ لسنة ٦٤ ق.ع- الدائرة الرابعة- جلسة ١٦/ ١١/ ٢٠١٩- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في مجال التأديب في الفترة من ١/ ١٠/ ٢٠١٩ حتى ٣٠/ ٩/ ٢٠٢٠- المكتب الفني للمحاكم الإدارية والتأديبية- ص ٢٢- ٢٣.

في المادة (٥٦) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها بتحديد واجبات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، حيث أشارت اللائحة المذكورة في المواد من (١٧٤) وحتى (١٨١) إلى واجبات أعضاء هيئة التدريس.

ولكن يجب أن أنبه هنا إلى ملحوظة مهمة وهي أن نص المشرع في المواد المتقدم ذكرها على هذه الواجبات لا يعني أن عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر ملزمٌ فقط بما ورد عليه النص من واجبات في المواد المشار إليها بعاليه دون غيرها من الواجبات الأخرى التي يتعين على أرباب الوظائف العمومية كافة الالتزام والتقيد بها، وإنما التفسير الصحيح لنصوص هذه المواد يتطلب ضبط ظاهر عبارتها بقيدين مهمين: أولهما قيد مفاده أن عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر ملزم- ولا ريب- بالواجبات الواردة بنصوص هذه المواد كافة، والآخر مفاده أن عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر ملزم بوصفه موظفًا عامًّا بكافة الواجبات الوظيفية العامة الأخرى المفروضة على كافة الموظفين العموميين في الدولة[١]، ما لم يرد نص في تشريع خاص آخر ينظم أيا من هذه الواجبات على نحو مغاير لما ورد النص عليه في التشريع العام، فحينئذ يكون النص الخاص هو الواجب التطبيق، أو أن تكون أي من القواعد التي أوردها المشرع بشأن تنظيم هذا الواجب في تشريعات التوظف العامة لا تتفق مع الطبيعة الخاصة لتلك الوظائف[٢].

وهذا ما يقود إلى تساؤلٍ مهم يتعين الإجابة عليه يتعلق بماهية مصادر الالتزام بالواجبات الوظيفية، وذلك قبل عرض أهم الواجبات الوظيفية المفروضة على عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

ويمكن القول إنَّ هناك مصادر متعددة لتلك الواجبات الوظيفية، يأتي في مقدمتها ثلاثة مصادر رئيسة، هي[٣]:

---

(١) انظر: د/ مصطفى فرج ضو عبد الرحمن: النظام القانوني لتأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والرقابة عليها- دراسة مقارنة بين التشريعين الليبي والمصري- رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية الحقوق- جامعة الإسكندرية- ٢٠١٩م- ص ١٠٤.

(٢) يراجع في هذا المعنى: حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم٦٧٣٢ لسنة ٤٢ ق.ع جلسة ٨/ ٥/ ١٩٩٩- مجموعة المكتب الفني- السنة ٤٤- الجزء الثاني- صفحة ٧٧٣ – المبدأ رقم ٧٤، وحكمها في الطعن رقم١٣٤٧ لسنة ٣٧ ق.ع جلسة ٨/ ٥/ ١٩٩٩- مجموعة المكتب الفني- السنة ٤٤- الجزء الثاني- صفحة ٧٦٣ المبدأ رقم ٧٣، وحكمها في الطعن رقم ١٠٣٩ لسنة ٢٨ ق.ع جلسة ٧/ ٥/ ١٩٨٣- مجموعة المكتب الفني- السنة ٢٨- صفحة رقم ٧١٠.

(٣) انظر: د/ عاصم أحمد عجيلة: المرجع السابق- ص ١٤- ١٥.

١- النصوص التشريعية، فهناك العديد من الواجبات الوظيفية التي ينص عليها المشرع صراحة في مجموعة التشريعات المنظمة لشئون الخدمة المدنية بصفة عامة أو في بعض التشريعات المنظمة لشئون بعض طوائف الموظفين العموميين التي تتطلب طبيعة عملهم التقيد ببعض الواجبات الوظيفية الخاصة التي تقتضيها طبيعة الوظيفة التي يشغلونها.

ومن أمثلة ذلك في خصوصية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر تلك الواجبات الوظيفية المنصوص عليها في المواد من (١٧٤) وحتى (١٨١) من اللائحة التنفيذية لقانون إعادة تنظيم الأزهر الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥.

٢- المبادئ التي تقررها أحكام القضاء.

ومن أمثلة ذلك في خصوصية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر واجب الأمانة العلمية، حيث كانت تلك المبادئ التي تنظم هذا الواجب وليدة جهد القضاء الإداري، الذي كشف عنها وأعملها في حق اعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، على الرغم من عدم وجود نصوص صريحة في قانون إعادة تنظيم الأزهر ولائحته التنفيذية تنظم هذا الواجب.

٣- النصوص التشريعية ومبادئ القضاء معا.

ويلاحظ أن هذه الواجبات يمكن أيضًا أن تخضع إلى تقسيمات عدة بحسب الزاوية التي ينظر إليها عند إجراء هذا التقسيم، فعلى سبيل المثال يمكن تقسيم هذه الواجبات بالنظر إلى طبيعة الالتزام أو السلوك الذي يقع على عاتق الموظف إلى واجبات إيجابية، وهي التي تتطلب من الموظف القيام بعمل معين[١] كأداء المهام الوظيفية المنوطة به على النحو الذي يتطلبه القانون، وواجبات سلبية، وهي التي تفرض على الموظف الامتناع عن القيام بعمل معين بحيث يترتب على مخالفة الموظف لهذا المنع ومباشرته لهذا العمل مساءلته تأديبيًّا[٢]، كعدم مباشرة الأعمال التجارية، كما يمكن تقسيمها بالنظر إلى النطاق الزمني الذي يتقيد فيه الموظف بهذه الواجبات وارتباطها بتأدية العمل من عدمه إلى واجبات تتصل بكيفية أداء العمل وواجبات تتابع الموظف خارج نطاق العمل وهو يحيا حياته الخاصة كسائر المواطنين[٣]، وفي

---

(١) انظر: د/ نهال سيد عفيفي قاسم نوار: التزام الموظف العام بالكشف عن ذمته المالية (تطبيقاته وأثره في محاربة الفساد الإداري في النظم الإدارية الحديثة)- رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية الحقوق- جامعة عين شمس- ١٤٤٤هـ/ ٢٠٢٢م- ص ٤٩.

(٢) المرجع السابق- ص ٥١.

(٣) انظر: د/ سليمان محمد الطماوى: القضاء الإداري- الكتاب الثالث- قضاء التأديب- دراسة مقارنة- دار الفكر العربي- الطبعة الثالثة- ١٩٨٧م- ص ١٥٦.

اتجاه قريب من هذا الاتجاه الأخير يذهب بعض من الفقه إلى القول بأنه يمكن رد هذه الواجبات إلى مجموعتين متميزتين[١]:

الأولى: تشمل الواجبات التي تتصل اتصالًا مباشرًا بالوظيفة العامة.

والثانية: تشمل واجبات الموظف العام خارج المرفق.

ويمكن ضرب أمثلة لأهم الواجبات الوظيفية التي ينبغي على عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر التقيد بها وعدم الخروج على مقتضاها بالواجبات الآتية:

١ - أداء المهام الوظيفية طبقا لأحكام القانون.

٢ - التعاون مع الزملاء.

٣- الالتزام بالتقاليد الجامعية، وعدم استغلال الوظيفة، واحترام كرامتها.

٤ - احترام الرؤساء وتوقيرهم.

٥ - عدم إفشاء الأسرار الوظيفية.

٦ - عدم الجمع بين الوظيفة والأعمال الأخرى.

٧- عدم ممارسة الأعمال التجارية أو الاشتغال بالتجارة.

٨- الأمانة العلمية.

---

(١) انظر: د/ محمد جودت الملط: المرجع السابق- ص ١٠١ - ١٠٢.

المبحث الأول
الواجبات الوظيفية المقررة بنص في قانون إعادة تنظيم الأزهر ولائحته التنفيذية

تمهيد وتقسيم:

أحال المشرع في المادة رقم (٥٦) من قانون إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ إلى اللائحة التنفيذية للقانون المشار إليه في شأن تحديد الواجبات الوظيفية المفروضة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، وإعمالًا لمقتضى هذه الإحالة نص المشرع في المواد من (١٧٤) وحتى (١٨١) من اللائحة التنفيذية لقانون إعادة تنظيم الأزهر الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ على واجبات أعضاء هيئة التدريس، التي يستفيد من مجمل نصوصها أن هناك ثلاثة التزامات رئيسة تقع على عاتق عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر مقررة بنص صريح في قانون إعادة تنظيم الأزهر ولائحته التنفيذية بوصفهما المصدر الأساس والرئيس الذي ينظم شئون أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، وهذه الواجبات هي:

١ - أداء المهام الوظيفية طبقا لأحكام القانون.

٢ - عدم الجمع بين الوظيفة والأعمال الأخرى.

٣- عدم ممارسة الأعمال التجارية أو الاشتغال بالتجارة.

وتأسيسًا على ما تقدم ذكره، فسأتناول في هذا المبحث تلك الواجبات الوظيفية الثلاثة المتقدم ذكرها بعاليه من خلال تقسيمه إلى مطلبين على النحو التالي:

المطلب الأول: أداء عضو هيئة التدريس المهام الوظيفية طبقا لأحكام القانون.

المطلب الثاني: عدم الجمع بين الوظيفة والأعمال الأخرى أو الاشتغال بالتجارة.

المطلب الأول
أداء عضو هيئة التدريس المهام الوظيفية طبقا لأحكام القانون

يشكل عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر حجر الأساس في نظام التعليم الجامعي الأزهري، بوصفه اللبنة التي يتشكل منها ينبوع المعرفة داخل هذا المعقل العلمي الرصين الذي يشع نوره في كافة ربوع العالمين العربي والإسلامي، لذا كان من الطبيعي أن يتحمل عضو هيئة التدريس بتلك الجامعة مهام جساما تتناسب مع الدور المنوط بمؤسسة الأزهر الشريف جامعًا وجامعة في خدمة العلم والمعرفة ونشر العلوم الشرعية واللغوية ومبادئ الشريعة الإسلامية السمحة في أنحاء العالم كافة.

ولا ريب أن تلك الغاية لم تكن خافية عن إدراك المشرع عند صياغة القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها ولائحته التنفيذية، حيث نص المشرع صراحة في المواد (١٧٤)، (١٧٥)، (١٧٦)، (١٧٧) من اللائحة التنفيذية لقانون إعادة تنظيم الأزهر الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ على المهام التي يجب أن يضطلع بها عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر عند أدائه عمله داخل الجامعة، وذلك على النحو التالي:

مادة (١٧٤) "على أعضاء هيئة التدريس أن يتفرغوا للقيام بالدروس والمحاضرات والتمرينات العلمية وأن يسهموا في حفظ التراث الإسلامي والعربي ودراسته وتجليته ونشره، وبصفة عامة العمل على تقدم العلوم والآداب، والفنون بإجراء البحوث والدراسات المبتكرة والإشراف على ما يعده الطلاب منها والإشراف على المعامل وعلى المكتبات وتزويدها بالمراجع.

وعليهم بث الروح الدينية السمحة والروح القومية الصادقة لتكون أساسًا للروح الجامعية الصحيحة في نفوس الطلاب وعليهم ترسيخ وتدعيم الاتصال المباشر بالطلاب ورعاية شئونهم الثقافية والاجتماعية والرياضية".

مادة (١٧٥) "الأساتذة أو من يقوم بأعمالهم مسئولون عن سير الدروس والمحاضرات والتمارين والأعمال التدريبية وعليهم أن يعملوا على النهوض بمستوى البرامج الدراسية والبحوث العلمية في مجال تخصصهم، ويعاونهم في كل ذلك الأساتذة والأساتذة المساعدون والمدرسون والمدرسون المساعدون والمعيدون وسائر المشتغلين بالتدريس، وعلى أعضاء هيئة التدريس المشاركة في أعمال المجالس واللجان التي يكونون أعضاء فيها، وعليهم المشاركة في أعمال المؤتمرات العلمية للقسم والكلية أو المعهد".

مادة (١٧٦) "يتولى أعضاء هيئة التدريس حفظ النظام داخل قاعات الدروس والمحاضرات والبحوث والمعامل ويقدمون إلى عميد الكلية تقريرًا عن كل حادث من شأنه الإخلال بالنظام وما اتخذ من إجراءات لحفظه".

مادة (١٧٧) "على كل عضو من أعضاء هيئة التدريس أن يقدم تقريرًا سنويًّا عن نشاطه العلمي والثقافي والبحوث التي أجراها ونشرها والبحوث الجارية إلى رئيس مجلس القسم المختص، وعلى رئيس مجلس القسم أن يقدم تقريرًا إلى عميد الكلية عن سير العمل في قسمه وعن النشاط العلمي والبحوث الجارية فيه وما حققه القسم من أهداف".

ويجب على عضو هيئة التدريس أن يؤدى كل هذه الواجبات والمهام المنوطة به قانونًا بكل دقة وأمانة، وأن يبذل أقصى درجات الحرص واليقظة عند أدائه هذه المهام، باذلًا في ذلك عناية الرجل الحريص من حذر وتحوط شأنه في ذلك شأن غيره من ذوي أرباب الوظائف العامة[١]، وهذا ما أشارت إليه المحكمة الإدارية العليا في مناسبات عدة بقولها: "الدقة والأمانة المتطلبة من الموظف العام تقتضى أن يبذل أقصى درجات الحرص بأن يكون أداؤه للعمل صادرًا عن يقظة وتبصُّر بحيث يتحرى في كل إجراء يقوم باتخاذه ما يجب أن يكون عليه الرجل الحريص من حذر وتحَوّطٍ، فإذا ما ثبت في حق الموظف العام أنه أدى عمله باستخفاف أو غفلة أو لا مبالاة كان خارجًا بذلك عن واجب أداء العمل بدقة وأمانة، ومن ثَمَّ يكون مرتكبًا مخالفة تأديبية تستوجب المساءلة، ولو كان الموظف حسن النية سليم الطوية؛ لأن الخطأ التأديبي المتمثل في مخالفة واجب أداء العمل بصدق وأمانة لا يتطلب عنصر العمد، وإنما يتحقق بمجرد إغفال الواجب الوظيفي على الوجه المطلوب ـ كما أنه من المتعين أن يلتزم الموظف العام بالصدق في كل ما يصدر عنه من أقوال في مجال الوظيفة العامة، لأن الكذب في المجال الإداري يشكل بذاته مخالفة إدارية"[٢].

---

(١) انظر: د/ رمضان محمد بطيخ: حقوق وواجبات الموظفين العموميين- ورقة عمل مقدمة في ندوة "التشريعات الحاكمة للخدمة المدنية في الوطن العربي"- المنظمة العربية للتنمية الإدارية- الدار البيضاء- المملكة المغربية- أغسطس ٢٠٠٦م- ص ١١٠.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٧٧٦ لسنة ٤٤ ق.ع جلسة ٢٢/ ٩/ ٢٠٠٢- منشور على موقع الاتحاد العربي للقضاء الإداري على الانترنت: https://search.auaj.org، تاريخ الزيارة ٣/ ٥/ ٢٠٢٥م، وحكمها في الطعن رقم ١٣٠٤ لسنة ٤٥ ق.ع جلسة ٢٤/ ١١/ ٢٠٠٧- مجموعة المكتب الفني- السنة ٥٣- الجزء الأول- صفحة رقم ٢٠٤- المبدأ رقم ٢٨، وفي ذات المعنى حكمها في الطعن رقم ٢٢٤٠٣ لسنة ٥٨ ق.ع- الدائرة الرابعة- جلسة ١٩/ ١٠/ ٢٠١٩-

كما يجب من ناحية أخرى التنبيه إلى أن التزام عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر بهذا الواجب لا يقتصر أثره على بذل عناية الرجل الحريص من حذر وتحوط عند أداء هذه المهام القانونية الموكولة إليه، بل تشمل تلك الآثار آفاقا أخرى منها:

١- يجب على عضو هيئة التدريس أن يتحرى الصدق والدقة فيما يثبته من بيانات في التقارير الرسمية والأوراق، وألا تتضمن الأوراق والتقارير التي تصدر عنه عند مباشرته المهام المنوطة به قانونًا أية مخالفة للحقيقة التي يعلمها علم اليقين، وهذا التزام عام يجب على كل موظف عام الالتزام به والحرص على مراعاته عند ممارسة مهامه الوظيفية الموكلة إليه قانونًا، وقد أكدت المحكمة الإدارية العليا على هذا المبدأ في أحكامها باستمرار، ومن ذلك حكمها الصادر في ١٧/ ٢/ ٢٠٠٥م حيث تقول: "من الأمور المسلمة وعلي ما جري عليه قضاء هذه المحكمة– أنه من أبسط الواجبات أن يقوم العامل بأداء عمله بأمانة ودقة، وأول ما يقتضيه ذلك الصدق في أداء واجبات وظيفته ألا تتضمن الأوراق والتقارير التي تصدر عنه أية بيانات مخالفة للحقيقة التي يعلمها علم اليقين، ويكون مراعاة الصدق والدقة فيما يثبته الموظف من بيانات في التقارير الرسمية والأوراق التي يحررها أشد وأعمق وجوبا، ويكون الحساب علي مخالفته أبلغ واقسي كلما ارتفع الموظف في مدارج السلم الإداري"[١].

وهو ذات المبدأ الذي رددته المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في ١٩/ ١/ ٢٠٠٦م، بقولها: "يقتضي واجب أداء العامل لعمله بأمانة ودقة ألا تتضمن الأوراق والتقارير التي تصدر عنه أية بيانات مخالفة للحقيقة التي يعلمها علم اليقين– ويكون مراعاة الصدق والدقة فيما يثبته الموظف من بيانات في التقارير الرسمية والأوراق التي يحررها أشد وأعمق وجوبا ويكون الحساب علي مخالفته أبلغ وأقسى كلما ارتفع الموظف في مدارج السلم الإداري"[٢].

مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في مجال التأديب في الفترة من ١/ ١٠/ ٢٠١٩ حتى ٣٠/ ٩/ ٢٠٢٠- المكتب الفني للمحاكم الإدارية والتأديبية- ص ٦.

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١١٧٥٨ لسنة ٤٨ ق.ع- الدائرة الثامنة "موضوع"- جلسة ١٧/ ٢/ ٢٠٠٥- غير منشور.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٣٤٣ لسنة ٤٤ ق.ع- الدائرة الثامنة "موضوع"- جلسة ١٩/ ١/ ٢٠٠٦- غير منشور.

٢- يجب على عضو هيئة التدريس عند أداء العمل المكلف به قانونًا أن يراعي القوانين واللوائح والتقاليد الحكومية التي يتكون من مجموعها المركز النظامي الذي يشغله[١]، فيجب عليه أداء العمل المنوط به وفقا للظروف المتعارف عليها، وأن يؤدي هذه المهام بنفسه ما لم يجز له المشرع صراحة تفويض غيره في أدائها أو حلوله محله[٢].

كما يجب على عضو هيئة التدريس مراعاة التعليمات التي تصدر من الجهات الرئاسية بشأن تنظيم العمل المنوط به، وأن يسعى من جانبه إلى الإحاطة بها قبل البدء في مباشرة العمل، كي لا يقع تحت طائلة المساءلة القانونية حال مخالفتها، وهذا ما عبرت عنه المحكمة الإدارية العليا في حكم حديث نسبيًّا صادر عنها بقولها: "إن مخالفة الموظف للتعليمات المالية والإدارية تشكل مخالفة مسلكية ينبغي مساءلته عنها ولا سبيل لرفع مسئوليته بذريعة أنه لم يكن على بينة منها فيجب عليه مراعاة التعليمات التي تصدرها الجهات الرئاسية لتنظيم العمل، وعلى الموظف أن يسعى من جانبه إلى الإحاطة بهذه التعليمات قبل البدء في العمل فإن تراخى في ذلك فخرج عليها فقد حقت مساءلته"[٣].

ولكن يجب أن أنبه هنا إلى ملحوظة مهمة وهي أن التزام عضو هيئة التدريس بمراعاة القوانين واللوائح والتقاليد الحكومية عند أدائه عمله لا يعني البتة غل يده عن ممارسة سلطته التقديرية عند أداء العمل المنوط به، وإنما يبقى لعضو هيئة التدريس حق ممارسة هذه السلطة التقديرية المخولة له في المسائل ذات الطبيعة الفنية التي تخضع لتقدير الخبراء دون أن يترتب على ما ينتهي إليه من رأي في هذه الحالة أي مسئولية تأديبية بحقه ما دام كان حسن النية ومجردًا من سوء القصد أو الإهمال أو مخالفة القوانين أو تحقيق مصلحة خاصة له أو لغيره، وهذا ما أكدت عليه المحكمة الإدارية العليا بقولها: "القاعدة الواجبة التطبيق في مجال التأديب هي أن للموظف التحرك في حدود السلطة التقديرية المخولة له فيما يخضع

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٤٥٨٧ لسنة ٦١ ق.ع جلسة ١٨/ ٤/ ٢٠١٥- مجموعة المكتب الفني- السنة ٦٠- الجزء الأول- صفحة رقم ٨٠٤- المبدأ رقم ٧٩.

(٢) انظر: د/ سليمان محمد الطماوى: المرجع السابق- ص ١٥٧ وما بعدها، د/ رمضان محمد بطيخ: المرجع السابق- ص ١١٠، د/ محمد رفعت عبد الوهاب: واجبات الموظف العام- ورقة عمل مقدمة في ورشة عمل "حقوق وواجبات الموظف العام ونظم تأديبه"- المنظمة العربية للتنمية الإدارية- شرم الشيخ- جمهورية مصر العربية- ديسمبر ٢٠٠٨م- ص ٨٦، د/ أنس جعفر: المرجع السابق- ص ٢٠٩، مستشار/ جلال أحمد الأدغم: التأديب في ضوء قضاء محكمتي الطعن النقض- الإدارية العليا- دار الكتب القانونية ودار شتات للنشر والبرمجيات- المحلة الكبرى- ٢٠٠٩م- ص ٣٣٣.

(٣) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٢٤٠٣ لسنة ٥٨ ق.ع جلسة ١٩/ ١٠/ ٢٠١٩- سابق الإشارة إليه.

لتقدير الخبراء دون أن يترتب على ما ينتهي إليه اعتباره مرتكباً لخطأ تأديبي- يشترط لذلك أن يمارس عمله بحسن نية مجرداً من سوء القصد أو الإهمال أو مخالفة القوانين أو تحقق مصلحة خاصة له أو لغيره، القول بغير ذلك مؤداه أن يحجم كل مختص عن ممارسة سلطته التقديرية بالمرونة الواجبة فتسود البيروقراطية وتنمو روح التسيب والتسلب عن ممارسة المسئولية تجنباً للمساءلة عن كل إجراء يتخذه الموظف في حدود سلطته التقديرية التي تفترض القدرة على التحرك في المجال المتاح له قانوناً"[١].

وقد رتبت المحكمة الإدارية العليا على ذلك نتيجته الطبيعية التي من مقتضاها أن الأصل عدم مسئولية الموظف الذي يشغل وظيفة فنية إذا قام بعمل أو أدلى برأي في مسألة خلافية على قدر اجتهاده وما حصله من علم وخبرة[٢].

فلا يجوز إذن ترتيب أية مسئولية على عاتق عضو هيئة التدريس في حال اختلاف الرأي في المسائل الفنية التي تحتمل أكثر من رأي وتختلف فيها وجهات النظر، ما دام أنه لا يوجد نص قانوني صريح يعالج المسألة.[٣]

ومن ناحية أخرى يجب الأخذ بعين الاعتبار في هذا المقام أيضًا ما يتمتع به أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومن بينها جامعة الأزهر من قدر كبير من الحرية في التعبير عن آرائهم سواء في المحاضرات أو في المؤلفات، شريطة أن يكون ذلك بغرض البحث العلمي ومع الالتزام بالحيدة، وألا تمارس تلك الحرية ضد نظام الدولة، إذ إن طبيعة التدريس الجامعي تعتمد على شخصية الأستاذ وتعفي الإدارة من تحمل مسئولية الموضوعات التي تدرس، فضلا عما يقوم به أساتذة الجامعات من دور في بلورة الشخصية العلمية لطلابهم بما اكتسبوه من علوم ومعارف خلال سنوات دراستهم الطويلة بما يقتضي توظيف مهاراتهم وذكائهم في تعميق قدرات هؤلاء الطلاب على البحث العلمي، وتقنية استخدام أدواته، وهو ما يستوجب أن يكون المناخ الملائم والضروري لممارسة هذه المهنة هو مناخ الحرية والاستقلال الذي ينبع من المبادئ الدستورية في شأن حرية الفكر والتعبير.[٤]

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١١٥٤ لسنة ٣٣ ق.ع جلسة ٢٥/ ٢/ ١٩٨٩- مجموعة المكتب الفني- السنة ٣٤- صفحة رقم ٥٨٨.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١١٩٨٣ لسنة ٤٧ ق.ع- الدائرة الرابعة- جلسة ٢٦/ ١/ ٢٠٠٨- غير منشور.

(٣) انظر: مستشار/ سمير صادق: قرارات وأحكام التأديب في ميزان الإدارية العليا- الهيئة المصرية العامة للكتاب- ١٩٨٥م- ص ٧٣.

(٤) انظر: د/ عاصم أحمد عجيلة: المرجع السابق- ص ٢٤٣- ٢٤٤، د/ على عبد الفتاح محمد خليل: الموظف العام وممارسة الحرية السياسية- الطبعة الأولى- دار النهضة العربية- ٢٠٠٢م- ص ٣٨١- ٣٨٢، د/ عادل الطبطبائي: واجب

وهذا ما أكد عليه المشرع الفرنسي صراحة في المادة (٥٧) من القانون الصادر بتاريخ ٢٦/ ١/ ١٩٨٤ بشأن التعليم العالي حينما قرر أن الأساتذة والباحثين يملكون حرية تعبير كاملة واستقلالًا تامًا في ممارستهم وظائفهم التعليمية ونشاطهم في مجال البحوث، مع مراعاة ما يقتضيه واجب التحفظ طبقا للتقاليد الجامعية ونصوص القانون الحالي.(١)

وهذا ما أشارت إليه المحكمة الإدارية العليا في حكم صادر عنها في ٢٣/ ١/ ١٩٩٣م، حيث تقول: "إذا كان الأصل أن لعضو مجلس كلية الدراسات الإسلامية والعربية أن يبدي رأيه بحرية وصراحة تامة، وأن يتناول بالنقد ما يراه جديرًا بذلك، إلا أنه ليس له أن يجاوز ذلك إلى الطعن والتجريح والتطاول دون مقتضى على الزملاء، وإلا أصبحت اجتماعات مجلس الكلية مجالًا للنيل من الرؤساء والزملاء والتشهير بهم، الأمر الذي لا يتفق مع المصلحة العامة وما تقتضيه من قيام الثقة والتعاون بين جميع الأساتذة والزملاء"(٢).

على أنه يجب التنبيه في هذا المقام إلى أن هذا لا يعني غل يد السلطة الرئاسية بالجامعة عن إصدار أي توجيهات أو قرارات لأعضاء هيئة التدريس تتعلق بسير العملية التعليمية، فالحظر هنا يتعلق بالجانب الفني لعمل أعضاء هيئة التدريس، إذ يحق للرؤساء الإداريين في الجامعات إصدار توجيهات لأعضاء هيئة التدريس في غير ما يتعلق بالجانب الفني في عملهم، فيحق لهؤلاء الرؤساء أن يصدروا توجيهات إلى أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بأدبيات ممارسة المهنة ودورهم بالنسبة للطلاب ومدى علاقتهم بهم،

الموظف بالتحفظ في سلوكه العام- مجلة الحقوق- مجلس النشر العلمي- جامعة الكويت- المجلد ١٠- العدد ٤- ١٩٨٦م- ص ١٩٨- ١٩٩، د/ سبهان عبد الله يونس الحمادي: حدود ممارسة الموظف العام للحقوق والحريات الأساسية- دراسة مقارنة (العراق- مصر- فرنسا)- رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية الحقوق- جامعة عين شمس- ٢٠١٦م- ص ٦٢٢.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك رأيًا فقهيًا يذهب إلى القول بأن حرية أساتذة الجامعات في التعبير يجب ألا تكون مطلقة وغير محدودة بل يجب أن تجد هذه الحرية حدها الطبيعي في الآراء التي تبدي وفقا لما تقتضيه مهمة التدريس التي يتولونها، أو التي تكون ضرورية لشرح وتدعيم المسائل التي يتناولها. (يراجع لمزيد من التفاصيل بشأن هذا الرأي: د/ على عبد الفتاح محمد خليل: المرجع السابق- ص ٣٨٣، د/ عادل الطبطبائي: المرجع السابق- ص ١٩٩، د/ سبهان عبد الله يونس الحمادى: المرجع السابق- ص ٦٢٣.)

(١) انظر: د/ عادل الطبطبائي: المرجع السابق- ص ١٤٩.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٨٢٥ لسنة ٣٧ ق.ع جلسة ٢٣/ ١/ ١٩٩٣- مشار إليه في: د/ على عبد الفتاح محمد خليل: المرجع السابق- ص ٣٨٣.

وكذلك للرؤساء الإداريين بالجامعة أن يصدروا أوامر وتوجيهات وتعليمات لأعضاء هيئة التدريس فيما يتصل بالشئون الإدارية والمالية، ومن ذلك على سبيل المثال: تحديد عدد الدروس والمحاضرات ومواعيد إلقائها والإشراف على الامتحانات وتصحيح أوراق الإجابة.(١)

ولا يفوتني أن أنوه في هذا المقام أيضًا إلى أن التزام عضو هيئة التدريس بمراعاة القوانين واللوائح لا يعني ترتيب التزام على عاتق عضو هيئة التدريس غير المتخصص ببحث مدى مشروعية النص اللائحي ومدى اتفاقه مع صحيح القواعد القانونية من عدمه، إذ يجب التفريق في هذا المقام وعدم الخلط بين تنفيذ النص اللائحي بحسن نية من قبل عضو هيئة التدريس وبين تنفيذ الأمر الإداري، الذي يتوجب على عضو هيئة التدريس أن يتأكد من مدى مشروعيته وتوافقه مع صحيح القواعد القانونية، بحيث يتوجب عليه في حال كان الأمرُ الإداري مخالفًا للقانون كي يعفى من المسؤولية القانونية أن ينبه رئيسه كتابة إلى المخالفة كالتزام أساس وجوهري يقع على عاتق كل موظف عام كي يعفى من معقبات المسؤولية القانونية عن تنفيذ الأمر الإداري غير المشروع طبقًا لنص الفقرة الثانية من المادة رقم (٥٨) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، وهذا ما أبرزته المحكمة الإدارية العليا بقولها: "لم يفرض المشرع على الموظف العادي غير المتخصص أن يبحث في مدى مشروعية النص اللائحي لمعرفة ما إذا كان متوافقاً مع القواعد القانونية من عدمه- يختلف ذلك عن موقف المشرع عندما أوجب على الموظف أن يبحث مدى مشروعية الأمر الإداري الصادر إلى المرؤوس من رئيسه ويعترض كتابة على ما يراه غير مشروع من تلك الأوامر بحيث يتحمل الرئيس وحده مسئولية الأمر الفردي المخالف للقانون- تنفيذ الموظف بحسن نية لنص لائحي مخالف للقاعدة القانونية التزاما منه بنص المادة ٧٧ من قانون العاملين المدنيين بالدولة يقوم مانعاً لمسئوليته التأديبية عن تنفيذه نص غير صحيح قانوناً- أساس ذلك: صدور ونفاذ مثل هذا النص وبقاؤه في مجال التطبيق يمثل خطأ وخللاً في تنظيم المرفق العام وإهدار الشرعية اللائحية لا شأن للعامل حسن النية غير المتخصص وغير المسئول عن وضعه أو تعديله"(٢).

---

(١) انظر: د/ عاصم أحمد عجيلة: المرجع السابق- ص ٢٤٣- ٢٤٤، د/ على عبد الفتاح محمد خليل: المرجع السابق- ص ٣٨١- ٣٨٢.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٦٣٨ لسنة ٣٠ ق.ع جلسة ٢٨/ ١/ ١٩٨٩- مجموعة المكتب الفني- السنة ٣٤- صفحة رقم ٤٧٤.

٣- يجب أن يكون أداء عضو هيئة التدريس للعمل المنوط به في الزمان والمكان المخصصين لأدائه وفقًا لما تحدده السلطة المختصة[١]، إذ إن الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس بوصفه- موظفًا عامًّا- تقتضى منه الحضور إلى مقر عمله في الزمان والمكان المحددين له من قبل جهة عمله.

ويجب أن أنبه هنا إلى ملحوظة مهمة، وهي أن هذا الالتزام يقع على عاتق كل موظف عام سواء جرى به نص في قوانين التوظيف التي تحكم مركزه الوظيفي أو لا.[٢]

ولا جرم أن تحديد مواعيد العمل الرسمية ومكان أدائه يختلف من مرفق إلى آخر وفقًا لطبيعة العمل الذي يمارسه كل موظف عام وظروفه، فضلا عن اختلافه بحسب طوائف الموظفين، وبالتالي فهو أمر يخضع لتقدير السلطة المختصة في كل مرفق بحسب ما تراه محققًا لصالح العمل ويتناسب مع طبيعة الوظيفة التي يشغلها الموظف وظروفه.[٣]

إلا أنه يجب الأخذ في الحسبان عند تطبيق الأحكام المتقدم ذكرها ما جرى عليه العمل واستقرت عليه التقاليد الجامعية في مصر من عدم تقييد عضو هيئة التدريس بالجامعة كقاعدة عامة بأوقات عمل محددة بخلاف الساعات المقررة لإلقاء محاضراته فيها، بحيث يتمتع عضو هيئة التدريس بالجامعة بحرية الحركة بعد الانتهاء من إلقاء محاضراته فيمكنه البقاء بمكان عمله أو مغادرته في حال عدم تكليفه بأي واجبات أخرى من جهة عمله تتطلب تواجده بالكلية أو المعهد، وذلك كي تتاح لعضو هيئة التدريس مهمة البحث العلمي التي لا تقل في أهميتها عن مهمة التدريس وإلقاء المحاضرات.[٤]

كذلك فإن تحديد مواعيد العمل ومكانه قد يختلفان من وقت إلى آخر بحسب الظروف والأحوال التي تسود المجتمع، فلا مشاحة في أن الظروف الاستثنائية والطارئة التي تتعرض لها البلاد في بعض الأوقات كما في أزمنة الجوائح والأوبئة قد تفرض على الجهة الإدارية المغايرة في مواعيد العمل ومكانه وطريقة

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٤٥٨٧ لسنة ٦١ ق.ع جلسة ١٨/ ٤/ ٢٠١٥- سابق الإشارة إليه، كما ينص البند (٢) من المادة (١٤٩) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧ على أنه "يجب على الموظف الالتزام بأحكام القوانين واللوائح والقرارات والنظم المعمول بها، والعمل على تطبيقها، ويتعين عليه على الأخص ما يأتي:

٢- الالتزام بمواعيد العمل الرسمية وتخصيص أوقات العمل لأداء واجبات وظيفته".

(٢) انظر: د/ سليمان محمد الطماوى: المرجع السابق- ص ١٦٠.

(٣) انظر: د/ رمضان محمد بطيخ: المرجع السابق- ص ١١١، مستشار/ جلال أحمد الأدغم: المرجع السابق- ص ٣٤٥.

(٤) انظر: د/ مصطفى فرج ضو عبد الرحمن: المرجع السابق- ص ٨٦.

أدائه عما كان عليه الحال في ظل الظروف العادية بما يتناسب مع هذا الظرف الاستثنائي وما يتطلبه من إجراءات لمواجهته، وهذا ما نص عليه المشرع صراحة في البنود أرقام (٢)، (٣)، (١٠) من المادة الأولى من القانون رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٢١ بشأن إجراءات مواجهة الأوبئة والجوائح الصحية بقوله: "لرئيس مجلس الوزراء بعد موافقة مجلس الوزراء حال تفشي الأوبئة أو الجوائح الصحية بأن يصدر قرارًا باتخاذ أي من التدبير اللازمة لمواجهة هذه الأخطار بما يحفظ الصحة والسلامة العامة، ومن بين هذه التدابير:

٢- تعطيل العمل، جزئيًّا أو كليًّا، في الوزارات والمصالح والأجهزة الحكومية، ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة، وشركات القطاع العام، وشركات قطاع الأعمال العام، والشركات الأخرى المملوكة للدولة، والقطاع الخاص.

٣- تعطيل الدراسة، جزئيًّا أو كليًّا، بالمدارس والجامعات والمعاهد وغيرها من المؤسسات التعليمية وأى تجمعات للطلبة بهدف تلقي العلم، واتخاذ ما يلزم من تدابير في شأن امتحانات العام الدراسي، وتعطيل العمل بدور الحضانة.

١٠- إلزام جميع المواطنين باتخاذ جميع التدابير الاحترازية والاحتياطات الصحية المقررة من السلطات الصحية، بما في ذلك ارتداء الكمامات الوقائية وتلقي اللقاحات أثناء التواجد أو التردد على أماكن محددة".

ويترتب على ذلك نتيجة تبدو وثيقة الصلة بمضمون ما تقدم ذكره من مبادئ مفادها أنه يجب على عضو هيئة التدريس أن يلتزم بالتعليمات والتدابير الصحية والوقائية التي تفرضها السلطة المختصة في زمن انتشار الأوبئة والجوائح سواء بصدد كيفية أداء العمل أو من خلال اتباع بعض الإجراءات الوقائية عند ممارسته عمله في الزمن والمكان المحددين له من جهة عمله، كارتداء الكمامات الوقائية أو تلقي بعض اللقاحات قبل التواجد في مكان العمل، وذلك على غرار ما قررته اللجنة العليا لإدارة أزمة الأوبئة والجوائح الصحية إبان جائحة كورونا حيث حظرت في المادة الثانية من قرارها رقم ١ لسنة ٢٠٢١ بشأن اتخاذ بعض التدابير اللازمة لمواجهة جائحة فيروس كورونا دخول العاملين بوحدات الجهاز الإداري للدولة من وزارات، ومصالح، وأجهزة حكومية، ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة، وغيرها من الجهات والأجهزة التي لها موازنات خاصة، والعاملين بشركات القطاع العام وشركات قطاع الأعمال العام وشركات المساهمة التي تشرف على إدارة المرافق العامة إلى مقار عملهم إلا بعد التأكد من الحصول على أي من اللقاحات المضادة لفيروس كورونا من خلال الشهادة المعدة لهذا الغرض التي تصدر من وزارة الصحة والسكان، أو تقديم شهادة في بداية أيام العمل من كل أسبوع بسلبية نتيجة تحليل

PCR أو غيره من التحاليل المعتمدة من وزارة الصحة والسكان للكشف عن فيروس كورونا لم يمض على إجرائها أكثر من ثلاثة أيام، وفقًا للضوابط والإجراءات والاشتراطات التي تقررها السلطات المختصة في هذا الشأن.

ولا يفوتني أن أنبه في هذا المقام أيضًا إلى أن وفاء عضو هيئة التدريس بالتزامه بأداء العمل المنوط به في الزمان والمكان المخصصين لأدائه من قبل السلطة المختصة لا يعنى بأية حال غل يد الجهة الإدارية عن تكليفه بأية أعمال أخرى في غير الأوقات الرسمية المحددة له متى تطلبت مصلحة العمل ذلك[١]، إذ إنه يجوز لجهة الإدارة أن تكلف عضو هيئة التدريس بالعمل في غير الأوقات الرسمية المحددة له سلفا إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، على أن يقابل ذلك حق عضو هيئة التدريس في الحصول على أجر إضافي مقابل تلك الساعات الإضافية التي عمل خلالها وتزيد عن ساعات العمل المحددة له.[٢]

ولكن يجب الأخذ في الحسبان أيضًا أن تكليف الجهة الإدارية لعضو هيئة التدريس بعمل إضافي خارج أوقات العمل الرسمية واستحقاقه عنه أجرا إضافيا متى اقتضت مصلحة العمل ذلك لا يعني بأية حال اكتساب عضو هيئة التدريس حقًّا مكتسبًا في مواجهة جهة الإدارة بالتزامها بتكليفه بأعمال إضافية في غير أوقات العمل الرسمية ومنحه عنها أجرًا إضافيًّا متى قدرت الجهة الإدارية في أي وقت أن حاجة العمل أضحت لا تتطلب هذا النشاط بعد انتهاء مواعيد العمل الرسمية.

وهذا ما عبرت عنه المحكمة الإدارية العليا في أحكامها باستمرار، ومن ذلك حكمها الصادر في ٢٣/ ٢/ ١٩٨٦م، الذي جاء فيه: "لا يجوز للعامل أن يتمسك في مواجهة الإدارة بأن له حقا مكتسبا في ممارسة العمل بعد انتهاء ساعات العمل الرسمية أو الاستمرار في ممارسة نشاط وظيفة بالذات إذا ما قدرت الجهة الإدارية أن حاجة العمل لا تتطلب الاستمرار في أداء هذا النشاط بعد انتهاء مواعيد العمل الرسمية"[٣].

---

(١) حيث ينص البند (٥) من المادة (١٤٩) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧ على أنه "يجب على الموظف الالتزام بأحكام القوانين واللوائح والقرارات والنظم المعمول بها، والعمل على تطبيقها، ويتعين عليه على الأخص ما يأتي:

٥- القيام بأي أعمال وظيفية يكلف بها ولو في غير مواعيد العمل الرسمية، متى اقتضت مصلحة العمل ذلك".

(٢) انظر: د/ رمضان محمد بطيخ: المرجع السابق- ص ١١٢، د/ أنس جعفر: المرجع السابق- ص ٢١٠، د/ محمد رفعت عبد الوهاب: المرجع السابق- ص ٨٦، د/ نهال سيد عفيفي قاسم نوار: المرجع السابق- ص ٦٩ وما بعدها.

(٣) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٧٦٥ لسنة ٣٠ ق.ع جلسة ٢٣/ ٢/ ١٩٨٦- مجموعة المكتب الفني- السنة ٣١- صفحة رقم ١١٦٢.

٤- يجب على عضو هيئة التدريس ألا يتغيب عن أداء عمله بدون عذر مقبول، وأن يبادر بإبلاغ جهة عمله بأي انقطاع مفاجئ عن العمل يكون قد ألمَّ به كي تتخذ الجهة الإدارية الإجراءات المناسبة لمواجهة هذا الغياب الطارئ وإتاحة الفرصة لها لكي تدبر من يحل محله، واستيفاء الإجراءات التي نظمها القانون في هذه الحالة، وذلك ضمانًا لحسن سير العمل داخل مرفق الجامعة بوصفه مرفقًا عامًا يجب أن يؤدى خدمته للمنتفعين بها بانتظام واطراد.(١)

فلا يسوغ لعضو هيئة التدريس الانقطاع عن وظيفته بعد انتهاء ما رخص له به من إجازة سواء أكانت مرضية أم اعتيادية أم دراسية أو غيرها إلا لمبرر أو لعذر قهري تقبله جهة الإدارة.

ولكن يجب الأخذ في الحسبان في هذه الحالة ما استنه المشرع من قواعد خاصة تنظم مسألة انقطاع عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر عن عمله، فلا جرم أن انقطاع الموظف العام بدون إذن أو عذر مقبول يشكل مخالفة تأديبية تستوجب مؤاخذته عنها بما في ذلك أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، إلا أن المشرع اختص أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢، وأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر ببعض الأحكام الخاصة التي غاير فيها عن تلك القواعد التي يخضع لها غيرهم من أرباب الوظائف العامة في شأن تنظيم الانقطاع عن العمل، حيث تنص المادة (١١٧) من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات على أن "يعتبر عضو هيئة التدريس مستقيلًا إذا انقطع عن عمله أكثر من شهر بدون إذن ولو كان ذلك عقب انتهاء مدة ما رخص له فيه

---

(١) فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن "لا يبرىء العامل حال انقطاعه درءًا لقرينة الاستقالة مجرد تقدمه بطلب استمرار إجازته المنتهية، أو تذكيره جهة الإدارة أن علة الانقطاع هي مجرد تلقي العلاج بالخارج، دون الكشف عن كنه هذا العلاج ومرجعه وسببه، مع إقران ذلك بطلب توقيع الكشف الطبي؛ حتى تستوثق جهة الإدارة من صحة هذا المبرر". (حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٦٤٦٩ لسنة ٤٩ ق.ع- الدائرة السابعة- جلسة ١٥/ ٣/ ٢٠٠٩- منشور على موقع الاتحاد العربي للقضاء الإداري على الانترنت: https://search.auaj.org، تاريخ الزيارة ٣/ ٥/ ٢٠٢٥م.)

كما قررت في حكم آخر لها بأنه "لئن كانت لضابط الشرطة مصلحة مشروعة في علاج ابنته، إلا أن انقطاعه عن العمل بغير إذن لأجل ذلك يشكل جريمة تأديبية، فلا يوجد نص يبيح هذا الانقطاع عند توافر مثل هذه الحالة- أساس ذلك: أنه لا يتقرر حق إلا بمقتضى قاعدة قانونية أيا كان مَصدرها، ومن ثم لا يُقبل من الشخص أن يقرر لنفسه حقا غير منصوص عليه قانونا وأن يستعمله بناء على ذلك". (حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعنين رقمي ٤٣٩١ و ٨٧٧٠ لسنة ٥٣ ق.ع- الدائرة الخامسة- جلسة ١٩/ ٤/ ٢٠٠٨- مجموعة المكتب الفني- السنة ٥٣- الجزء الثاني- صفحة رقم ١١٠٠- المبدأ رقم ١٤٦.)

من إعارة، أو مهمة علمية، أو إجازة تفرغ علمي، أو إجازة مرافقة الزوج، أو أي إجازة أخرى وذلك ما لم يعد خلال ستة أشهر على الأكثر من تاريخ الانقطاع وتعتبر خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل.

فإذا عاد خلال الأشهر الستة المذكورة وقدم عذرًا قاهرًا وقبله مجلس الجامعة بعد أخذ رأي مجلس الكلية أو المعهد ومجلس القسم اعتبر غيابه إجازة خاصة بمرتب في الشهرين الأولين، وبدون مرتب في الأربعة أشهر التالية.

أما إذا عاد خلال الأشهر الستة المذكورة ولم يقدم عذرًا أو قدم عذرًا لم يقبل فيعتبر غيابه انقطاعًا لا يدخل ضمن مدة الخدمة المحسوبة في المعاش ..... وذلك دون إخلال بقواعد التأديب، ولا يجوز الترخيص له من بعد في إعارة أو مهمة علمية أو إجازة تفرغ علمي أو إجازة لمرافقة الزوج قبل انقضاء ضعف المدد المنصوص عليها في المواد ....."".

ويفاد من هذه المادة أن المشرع وضع تنظيمًا خاصًّا لمواجهة حالات انقطاع أعضاء هيئة التدريس عن العمل حيث أقام قرينة قانونية تقوم مقام الاستقالة الصريحة في رغبة عضو هيئة التدريس في ترك وظيفته، وهذه القرينة هي انقطاع عضو هيئة التدريس عن عمله أكثر من شهر دون إذن أو عذر مقبول وعدم العودة إلى العمل خلال ستة أشهر على الأكثر من تاريخ الانقطاع عن العمل، فإذا تحققت هذه الواقعة اعتبرت خدمة عضو هيئة التدريس منتهية بقوة القانون من تاريخ الانقطاع عن العمل، وتنتفي هذه القرينة إذا عاد عضو هيئة التدريس قبل انقضاء مدة الستة أشهر المشار إليها[١].

وما يسرى على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاضعة لأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات يطبق كذلك على الجامعات الخاضعة لأحكام القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها[٢]، حيث تنص المادة (١٨٤) من اللائحة التنفيذية لقانون إعادة تنظيم الأزهر الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ على أن "تسري أحكام المواد ١١٦، ١١٧

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٩٧٧٩ لسنة ٤٦ ق.ع- الدائرة السابعة "موضوع"- جلسة ٢٧/ ١/ ٢٠٠٨- غير منشور، وحكمها في الطعن رقم ٣٤١٨ لسنة ٤٩ ق.ع جلسة ٢٩/ ١٠/ ٢٠٠٦- مجموعة المكتب الفني- السنة ٥٢- صفحة رقم ٢٥.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٣٤١٨ لسنة ٤٩ ق.ع جلسة ٢٩/ ١٠/ ٢٠٠٦- سابق الإشارة إليه، وحكمها في الطعن رقم ٢٨٩٦ لسنة ٣٤ ق.ع جلسة ٣/ ٣/ ١٩٩٢- مجموعة المكتب الفني- السنة ٣٧- الجزء الثاني- صفحة رقم ٩٥٩- المبدأ رقم ١٠١.

من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ على أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، كما تسري أحكام المادة ١١٦ على رئيس الجامعة ووكيلها".

ومن ثم فإن المشرع يكون قد مد نطاق تطبيق الأحكام المنصوص عليها في المادة (١١٧) من قانون تنظيم الجامعات المتقدم ذكرها على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بمقتضى نص المادة (١٨٤) من اللائحة التنفيذية لقانون إعادة تنظيم الأزهر المار ذكرها، ومؤدى ذلك أن المشرع يكون قد أقام قرينة قانونية- تقوم مقام الاستقالة الصريحة- على رغبة عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر في ترك الوظيفة، وهذه القرينة هي انقطاع عضو هيئة التدريس عن عمله أكثر من شهر دون إذن أو عذر مقبول وعدم العودة إلى العمل خلال ستة أشهر على الأكثر من تاريخ الانقطاع عن العمل، بحيث إذا تحققت هذه الواقعة اعتبرت خدمة عضو هيئة التدريس منتهية بقوة القانون من تاريخ الانقطاع عن العمل، وتنتفي هذه القرينة إذا عاد عضو هيئة التدريس قبل انقضاء مدة الستة أشهر المشار إليها[١].

وقد فرق المشرع في الحكم بالنسبة للعائدين بين من يكون قد أبدى عذرًا قبله مجلس الجامعة، وبين من يكون قد قدم عذرًا لم يقبل، أو لم يقدم عذرًا، ولذا يشترط لإعمال قرينة الاستقالة الضمنية بحق عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر المنقطع عن عمله ضرورة توافر شرطين[٢]:

أولا: أن يكون عضو هيئة التدريس قد انقطع عن عمله لمدة شهر من تاريخ الانقطاع أو انتهاء الإجازة المرخص له بها.

ولا يشترط قيام الجامعة بإنذار عضو هيئة التدريس قبل إنهاء خدمته للاستقالة الضمنية، وذلك لأن التنظيم الذي قرره المشرع لانقطاع عضو هيئة التدريس دون إذن تنظيم قائم بذاته وله طبيعة استثنائية، فلا مجال لاستكماله بإجراءات الانقطاع المقررة بنصوص أية قوانين أخرى كنظام العاملين المدنيين بالدولة الملغى الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.[٣]

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٩٧٧٩ لسنة ٤٦ ق.ع- الدائرة السابعة "موضوع"- جلسة ٢٧/ ١/ ٢٠٠٨- غير منشور، وحكمها في الطعن رقم ٣٤١٨ لسنة ٤٩ ق.ع جلسة ٢٩/ ١٠/ ٢٠٠٦- سابق الإشارة إليه.

(٢) يراجع في تفاصيل ذلك: د/ محمد أحمد محمد زكي أحمد: الانقطاع عن العمل وأثره على الرابطة الوظيفية في التشريع المصري مقارنة بالتشريعات العربية- بحث منشور بمجلة العلوم القانونية والاقتصادية- كلية الحقوق- جامعة عين شمس- العدد الثاني- السنة السادسة والستون- يوليو ٢٠٢٤م- ص ١٠٥٧ وما بعدها.

(٣) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٣١٨ لسنة ٢٩ ق.ع جلسة ٣٠/ ٣/ ١٩٨٦- مجموعة المكتب الفني- السنة ٣١- صفحة رقم ١٤٩٦.

ثانيا: ألا يعود عضو هيئة التدريس خلال ستة أشهر من تاريخ الانقطاع.

حيث لم يكتف المشرع لإعمال قرينة الاستقالة الضمنية بحق عضو هيئة التدريس أن يكون قد انقطع عن عمله لمدة شهر من تاريخ الانقطاع أو انتهاء الإجازة المرخص له بها، وإنما استلزم إلى جانب ذلك شرطا آخر وهو ألا يعود خلال ستة أشهر من تاريخ الانقطاع، فإذا عاد عضو هيئة التدريس إلى عمله قبل إتمام الستة أشهر انتفت القرينة في حقه، واعتبر مستمرًّا في عمله.

وفي هذه الحالة يمكن حدوث أحد أمرين:

الأمر الأول: أن يعود العضو المنقطع ويقدم عذرًا يقبله مجلس الجامعة، وفي هذا الفرض يعتبر الغياب إجازة خاصة بمرتب في الشهرين الأولين وبدون مرتب في باقي المدة.

الأمر الثاني: أن يعود عضو هيئة التدريس خلال المدة المذكورة ولا يقدم عذرًا لانقطاعه، أو يقدم عذرًا لا يقبله مجلس الجامعة، وفي هذا الفرض يعتبر غيابه انقطاعًا يستبعد من المعاش ومدد الترقية، ولا يرخص للعضو بإجازات خاصة إلا بعد انقضاء ضعف المدد المقررة قانونًا دون إخلال بقواعد التأديب.

وهكذا يتبين من خلال العرض المتقدم أن المشرع اختص أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاضعة للقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢، وأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في شأن تنظيم انقطاعهم عن العمل بأحكام خاصة تختلف كلية عن الأحكام التي نص عليها المشرع في قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، حيث جعل المشرع في هذا القانون الأخير الانقطاع عن العمل بدون إذن أو عذر مقبول سببًا يؤدى لانتهاء الخدمة مباشرة بقوة القانون، وليس مجرد قرينة قانونية على انصراف نية الموظف على ترك الوظيفة وهجرها[1]، حيث جرى نص المادة (٦٩) بند (٥، ٦) من القانون سالف الذكر على أن "تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية:

٥ – الانقطاع عن العمل بدون إذن خمسة عشر يومًا متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يومًا التالية ما يثبت أن الانقطاع كان بعذر مقبول.

٦ – الانقطاع عن العمل بدون إذن ثلاثين يومًا غير متصلة في السنة".

٥- يجب على عضو هيئة التدريس المشاركة في أعمال المجالس واللجان التي يكون عضوًا فيها، كما يجب عليه المشاركة في أعمال المؤتمرات العلمية للقسم أو الكلية أو المعهد، وكذا المشاركة في تنفيذ سياسة القسم أو الشعبة اللذين ينتمي إليهما، على أنه يجب التنبيه إلى أن هذا الالتزام الأخير يستوجب من جهة الإدارة اتخاذ مسلك إيجابي تجاه عضو هيئة التدريس من خلال تكليفه بمهام محددة في تنفيذ

---

(١) انظر: د/ محمد أحمد محمد زكي أحمد: المرجع السابق- ص ١٠٥٥ وما بعدها.

سياسات مجلس الشعبة والقسم اللذين يتبعهما كي يمكن مساءلته عن معقبات عدم وفائه بهذا الالتزام، وهذا ما أبرزته المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في ٢٤/ ٦/ ٢٠١٧م حيث تقول: "عدم تكليف عضو هيئة التدريس بمهام محددة في تنفيذ سياسات مجلس الشعبة والقسم لا يجوز معه الادعاء بعدم اشتراكه في تنفيذ سياسات القسم والشعبة اللذين يتبعهما"[١].

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٩٨١٦٨ لسنة ٦٢ ق.ع- الدائرة الرابعة- جلسة ٢٤/ ٦/ ٢٠١٧- غير منشور.

المطلب الثاني
عدم الجمع بين الوظيفة والأعمال الأخرى أو الاشتغال بالتجارة

حظر المشرع في قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية على الموظف العام أن يجمع بين وظيفته وبين أي عمل آخر يؤديه بالذات أو بالواسطة إذا كان من شأنه الإضرار بأداء واجبات الوظيفة أو غير متفق مع مقتضياتها، كما حظر عليه أيضًا أن يؤدى أعمالًا للغير بأجر أو بمكافأة ولو في غير أوقات العمل الرسمية إلا بإذن من السلطة المختصة، وذلك فيما عدا تولي الموظف بأجر أو بمكافأة أعمال القوامة أو الوصاية أو الوكالة عن الغائبين أو المساعدة القضائية إذا كان المشمول بالوصاية أو القوامة أو الغائب أو المعين له مساعد قضائي ممن تربطهم به صلة قربى أو نسب حتى الدرجة الرابعة.[١]

بل ومد المشرع هذا الحظر إلى الموظف العام ولو كان مرخصا له بإجازة من السلطة المختصة، حيث نص في المادة (٥٦) من قانون الخدمة المدنية سالف الذكر على أن "يُحظر على الموظف أن يؤدى عملًا للغير بأجر أو بدون أجر خلال مدة الإجازة بغير ترخيص من السلطة المختصة، وإلا حُرم من أجره عن مدة الإجازة، وللوحدة أن تسترد ما أدته إليه من أجر عن هذه المدة، وذلك دون الإخلال بالمسئولية التأديبية".

وقد استهدف المشرع من خلال النص على هذا الالتزام بعدين مهمين أحدهما وظيفي والآخر اقتصادي، وهما[٢]:

أولا: الحرص على صالح العمل وتفرغ الموظف له، بما ينعكس إيجابًا على إجادته لعمله ومنع قيام أية علاقات وظيفية أخرى قد تؤثر على أدائه العمل.

ثانيا: مكافحة البطالة، لما قد يؤدى إليه السماح للموظف بالجمع بين أكثر من عمل من وجود أشخاص يجمعون بين أعمال كثيرة مع وجود أعداد كبيرة من الأشخاص متعطلة عن العمل في ذات الوقت.

أما في خصوصية ممارسة الموظف العام للتجارة فمن الملاحظ أن المشرع قد نحا في قانون الخدمة المدنية الجديد ولائحته التنفيذية منحى أكثر تخفيفًا من المنحى المتشدد الذي كان قد نحاه في قانون العاملين المدنيين الملغى رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، حيث كانت تنص المادة (٧٧) من قانون العاملين المدنيين الملغى المار ذكره على أن "يُحظر على العامل: ..... (١٤) ويحظر على العامل بالذات أو الواسطة: ..... (ه) أن يزاول أي أعمال تجارية وبوجه خاص أن يكون له أية مصلحة في أعمال أو مقاولات

---

(١) المادة (٥٧) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، والبندين رقمي (٩)، (١٠) من المادة (١٥٠) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧.

(٢) انظر: د/ أنس جعفر: المرجع السابق- ص ٢١٩- ٢٢٠، د/ محمد جودت الملط: المرجع السابق- ص ١٥٢.

أو مناقصات تتصل بأعمال وظيفته"، بينما يبين من مطالعة نصوص قانون الخدمة المدنية الجديد ولائحته التنفيذية المتقدم ذكرهما عدم وجود نص مماثل وصريح للنص المتقدم ذكره في قانون العاملين المدنيين الملغى سالف الذكر، واكتفى المشرع بالنص في قانون الخدمة المدنية الجديد على حظر مباشرة الموظف الأعمال التي تتنافى مع الحيدة والتجرد والالتزام الوظيفي أثناء ساعات العمل الرسمية، حيث تنص المادة (٥٧) من القانون المشار إليه في فقرتها الثانية على أن "ويحظر على الموظف بصفة خاصة مباشرة الأعمال التي تتنافى مع الحيدة، والتجرد، والالتزام الوظيفي أثناء ساعات العمل الرسمية، أو ممارسة أي عمل حزبي أو سياسي داخل مكان عمله، أو بمناسبة تأديته لهذا العمل، أو القيام بجمع تبرعات، أو مساهمات لصالح أحزاب سياسية، أو نشر الدعاية أو الترويج لها".

وإلى هذه الأمور جميعها أشارت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة في فتواها الصادرة عنها بتاريخ ٢١/ ١/ ٢٠١٨م، إذ تقول: "..... ولاحظت الجمعية العمومية كذلك، أن قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، والمعمول به بدءًا من ٢/ ١١/ ٢٠١٦، الذي حل محل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، جاء خلوا من نصٍ صريحٍ يحظر مزاولة الموظف العام للأعمال التجارية حظرا مطلقا كما كانت الحال في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة آنف الذكر، وإنما نص على حظر مباشرة الأعمال التي تتنافى مع الحيدة، والتجرد، والالتزام الوظيفي أثناء ساعات العمل الرسمية، أو مُمارسة أي عمل حزبي، أو سياسي داخل مكان عمله، أو بمناسبة تأديته لهذا العمل، أو القيام بجمع تبرعات أو مُساهمات لمصلحة أحزاب سياسية، أو نشر الدعاية، أو الترويج لها.

وترتيبا على ما تقدم، ولما كان النص على حظر مزاولة الموظف العام للأعمال التجارية الذي كان مقررا بموجب أحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ قد ألغى بدءًا من تاريخ العمل بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، وأضحى الحظر المقرر بموجب أحكام هذا القانون الأخير، مقصورا على مباشرة الأعمال التي تتنافى مع الحيدة، والتجرد، والالتزام الوظيفي أثناء ساعات العمل الرسمية، وهو ما لا يستطيل ليشمل حظر مزاولته الأعمال التجارية على نحو مُطلق، وذلك بخلاف ما كانت عليه الحال في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، ومن ثم يضحي واجبا قيد الصيدلي من موظفي الحكومة في السجل التجاري، بحسبانه من الالتزامات المُقررة قانونا على كل من يُزاول عملا من الأعمال التجارية، ومن بينها شراء الدواء بقصد بيعه من خلال

الصيدليات، وذلك ما لم تنص القوانين والأنظمة الوظيفية الخاصة على خلاف ذلك، أو كانت مزاولة العمل التجاري تتعارض ومقتضيات شغل بعض الوظائف"[١].

تلكم هي أهم القواعد التي أوردها المشرع في قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية بشأن التزام الموظف العام بعدم الجمع بين الوظيفة والأعمال الأخرى أو ممارسة التجارة بوصفه الشريعة العامة التي تحكم شئون الوظيفة العامة، غير أن المشرع في قانون إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ ولائحته التنفيذية بوصفه قانون خاص ينظم شئون أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر أورد بعض الأحكام غاير فيها عن تلك الأحكام الواردة في قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية فيما يتعلق بالتزام عضو هيئة التدريس بعدم جواز الجمع بين الوظيفة والأعمال الأخرى أو ممارسة التجارة، وقد تجلت مظاهر هذه المغايرة فيما يلي:

أولا: إن المشرع في قانون إعادة تنظيم الأزهر ولائحته التنفيذية المتقدم ذكرهما أجاز لرئيس جامعة الأزهر بناء على عرض عميد الكلية المختص أن يرخص لأعضاء هيئة التدريس بصفة استثنائية في مزاولة مهنهم خارج الجامعة أو داخلها في غير أوقات العمل الرسمية إذا كان هذا العمل يكسب المرخص له خبرة تفيد تخصصه العلمي، وذلك وفقا للشروط والضوابط الآتية:

١- ألا يتعارض هذا الترخيص مع واجبات عضو هيئة التدريس الجامعية، ولا مع اللوائح المعمول به في مزاولة المهنة المرخص له بها.[٢]

٢- أن يصدر بقواعد تنظيم المهنة قرار من المجلس الأعلى للأزهر بناء على عرض من مجلس الجامعة.[٣]

٣- ألا يمنح الترخيص في مزاولة المهنة خارج الجامعة إلا لمن مضى على تخرجه عشر سنوات وقضى ثلاث سنوات على الأقل في هيئة التدريس.[٤]

---

(١) فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بتاريخ ٢١/ ١/ ٢٠١٨- ملف رقم٨٦/ ٦/ ٦٢٢- مشار إليها في: مستشار/ إسلام توفيق الشحات، مستشار/ محمد شكرى أبو رحيل: المستخلص من إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع ولجان قسم الفتوى في تطبيق أحكام قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ حتى سبتمبر ٢٠٢٠- دليل القاضي والمحامى والموظف الإداري- الطبعة الأولى- ٢٠٢١م- ص ٢٤٢ وما بعدها.

(٢) المادة (١٧٨) من اللائحة التنفيذية لقانون إعادة تنظيم الأزهر الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥.

(٣) المادة (١٧٨) من اللائحة التنفيذية لقانون إعادة تنظيم الأزهر سالفة الذكر.

(٤) المادة (١٧٨) من اللائحة التنفيذية لقانون إعادة تنظيم الأزهر سالفة الذكر.

٤- أن يكون الترخيص لمدة سنة قابلة للتجديد ويجوز سحب هذا الترخيص في أي وقت إذا خولفت شروطه.[١]

٥- لا يجوز لعضو هيئة التدريس المرخص له بمزاولة المهنة أن يعمل في دعوى ضد الأزهر وهيئاته بصفته محاميًا أو خبيرًا أو غير ذلك.[٢]

ثانيا: أجاز المشرع في قانون إعادة تنظيم الأزهر ولائحته التنفيذية سالفي الذكر لعضو هيئة التدريس القيام بعمل من أعمال الخبرة أو إعطاء استشارة في موضوع معين بترخيص من رئيس الجامعة بناء على طلب عميد الكلية المختص، وهو ما يستفاد من مفهوم المخالفة لنص المادة (١٨٠) من اللائحة التنفيذية للقانون المار ذكره، حيث تنص على أن "لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس القيام بعمل من أعمال الخبرة أو إعطاء استشارة في موضوع معين إلا بترخيص من رئيس الجامعة بناء على طلب عميد الكلية المختص".

ولكن يجب التنبيه في هذا المقام إلى أن منح الجامعة عضو هيئة التدريس هذه الرخصة لا ينبغي أن يترتب عليه بأية حال إخلال عضو هيئة التدريس بواجباته الوظيفية أو تقصيره في أدائه لعمله بالجامعة على النحو المطلوب، ونتيجة ذلك أن يسأل عضو هيئة التدريس عن إهماله أو تقصيره في أدائه واجباته الوظيفية ولو كان هذا الإهمال أو التقصير مرجعه قيامه بعمل الخبرة أو الاستشارة التي رخص له بها من قبل الجامعة، دون الاحتجاج بسبق موافقة الجامعة له على ممارسة هذا العمل والترخيص له بذلك، وهذا ما أماطت عنه اللثام المحكمة الإدارية العليا في ظل المادة (١٠١) من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المقابل لنص المادة (١٨٠) من اللائحة التنفيذية لقانون إعادة تنظيم الأزهر المار ذكره بقولها: "انقطاع عضو هيئة التدريس عن عمله قد تم بالمخالفة لنص المادة (٩٣) من قانون تنظيم الجامعات، وإذا كانت الجامعة قد غضت النظر عن هذه المخالفة، واكتفت بحرمان المدعي من مرتبه عن فتره انقطاعه عن العمل، فإن قرارها الصادر في هذا الشأن، يكون قد صدر صحيحًا ومتفقًا مع أحكام القانون لعدم استحقاقه مرتبًا خلال مدة الانقطاع، ولا ينال من ذلك ما يشير إليه المدعي من أن الجامعة وافقت على القيام بأعمال الاستشارات والخبرة في غير أوقات العمل الرسمية، لأن مثل هذه الموافقة، لا تسمح له بالانقطاع عن العمل كليا، دون الترخيص له في إجازة ممن يملك ذلك قانونًا"[٣].

---

(١) المادة (١٧٨) من اللائحة التنفيذية لقانون إعادة تنظيم الأزهر سالفة الذكر.

(٢) المادة (١٧٨) من اللائحة التنفيذية لقانون إعادة تنظيم الأزهر سالفة الذكر.

(٣) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٦٠ لسنة ٢٤ ق.ع جلسة ٢٢/ ١/ ١٩٨٤- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا- س ٢٩- ص ٥٢٢ وما بعدها- مشار إليه في: د/ مصطفى فرج ضو عبد الرحمن: المرجع السابق- ص ١٠٩.

ثالثا: أجاز المشرع في قانون إعادة تنظيم الأزهر ولائحته التنفيذية سالفي الذكر ندب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر لمدة محدودة لجامعة أخرى من الجامعات المصرية أو للقيام بعمل وظيفة عامة أخرى بقرار من مجلس الجامعة بعد أخذ رأي مجلس الكلية المختص، ويعتبر الندب كل الوقت إعارة تخضع للأحكام الخاصة بها.(١)

ويلاحظ أن المشرع أناط بمجلس جامعة الأزهر سلطة الموافقة على ندب أعضاء هيئة التدريس لمدة محدودة لجامعة أخرى من الجامعات المصرية أو للقيام بعمل وظيفة عامة أخرى بعد أخذ رأي مجلس الكلية المختص، وذلك على خلاف ما ورد بقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢، الذي منح سلطة الموافقة على ندب أعضاء هيئة التدريس الخاضعين له لمدة محددة من جامعة إلى أخري أو للقيام بعمل وظيفة عامة أخرى لرئيس الجامعة بناء على موافقة مجلس الكلية المختصة بعد أخذ رأي مجلس القسم المختص(٢) هذا من ناحية.

ومن ناحية أخرى فإن هناك تساؤلا على قدر كبير من الأهمية يثور بشأن مدى جواز ممارسة هذه السلطة من قبل القيادات التنفيذية الأعلى في هرم السلطة التنفيذية في الدولة كرئيس الجمهورية؟

لقد طرح هذا التساؤل صراحة على المحكمة الإدارية العليا في حكم حديث نسبيًّا صادر عنها بتاريخ ٢٣/ ٩/ ٢٠١٧م في ظل المادة (٨٤) من قانون تنظيم الجامعات سالف ذكر المقابل لنص المادة (١٦٥) من اللائحة التنفيذية لقانون إعادة تنظيم الأزهر المار ذكره، وقد أجابت المحكمة صراحة على هذا التساؤل بقولها: "يجوز ندب عضو هيئة التدريس من جامعة إلى جامعة أخرى، أو للقيام بعمل وظيفة عامة أخرى، وذلك بقرار يصدر عن رئيس الجامعة بناء على موافقة مجلس الكلية المختصة، بعد أخذ رأي مجلس القسم المختص- لرئيس الجمهورية بصفته الرئيس الأعلى للسلطة التنفيذية أن يصدر قرارا بندب أحد أعضاء هيئة التدريس للعمل بالهيئة الاستشارية لرئيس الجمهورية، ويَجُبُ قراره في هذا الشأن القرارات الأولى بوصفه رئيس الدولة- ليس للجامعة الاعتراض على هذا القرار- لا يجوز للجامعة أن تؤاخذ هذا العضو تأديبيا بمقولة أنه قد انتدب دون علم منها، لأنه متى نشر قرار الندب في الجريدة الرسمية فإنه يفترض علم الجميع به، ومن باب أولى الجهات الحكومية"(٣).

---

(١) المادة (١٦٥) من اللائحة التنفيذية لقانون إعادة تنظيم الأزهر الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥.

(٢) المادة (٨٤) من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢.

(٣) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٧٩٣٩٢ لسنة ٦٢ ق.ع- الدائرة الرابعة- جلسة ٢٣/ ٩/ ٢٠١٧- غير منشور.

رابعا: حظر المشرع في قانون إعادة تنظيم الأزهر ولائحته التنفيذية سالفي الذكر صراحة على عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر ممارسة الأعمال التجارية أو الاشتغال بالتجارة، حيث تنص المادة (١٨١) من اللائحة التنفيذية لقانون إعادة تنظيم الأزهر المار ذكره على أن "لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس أن يشتغلوا بالتجارة وأن يشتركوا في إدارة عمل تجاري أو مالي أو صناعي أو أن يجمعوا بين وظيفتهم وأي عمل لا يتفق وكرامة هذه الوظيفة.

ولمجلس الجامعة أن يقرر منع عضو هيئة التدريس من مباشرة أي عمل يرى أن القيام به يتعارض مع واجبات الوظيفة وحسن أدائها".

والعبرة هنا في خصوص مدى تحديد تجارية العمل الذي مارسه عضو هيئة التدريس بما يستوجب مؤاخذته تأديبيًّا من عدمه بنصوص القانون دون محض اجتهاد أو تفسير من الجهة الإدارية، وهذا ما عبرت عنه المحكمة الإدارية العليا بقولها: "إذا زاول العامل الأعمال التجارية فإنه بذلك يكون مرتكباً فعلاً محظوراً عليه يستأهل مساءلته تأديبياً عنه ومجازاته، غير أن اعتبار العمل الذي يزاوله العامل تجارياً أو العكس هو أمر لا يجوز أن يكون محلاً لاجتهاد أو تفسير الجهة الإدارية أو غيرها، وذلك أن العبرة في اعتبار العمل تجارياً هو ما يقضي به القانون- ومن ثم يتعين الرجوع إلى أحكام القانون لتحديد ما إذا كان العمل المنسوب إلى الطاعن عملاً تجاريًّا أو العكس- الحظر المشار إليه لا يشترط فيه احتراف التجارة أي مزاولة الأعمال التجارية بصفة مستمرة ومنتظمة بل إن مراد الحظر هو أن يزاول الموظف أو العامل ما يعد عملاً تجارياً في مفهوم القانون التجاري وهو ما يتميز بعنصر جوهري هو المضاربة أي السعي للحصول على الربح"[(١)].

وينبني على ذلك نتيجة مهمة وهي عدم جواز اشتراك عضو هيئة التدريس في إنشاء وتأسيس الشركات التجارية بما في ذلك شركات التوصية البسيطة كون ذلك يعد عملاً تجاريًّا يحظر عليه ممارسته قانونًا كي لا يضع نفسه تحت طائلة المساءلة القانونية[(٢)]، وهذا ما عبرت عنه المحكمة الإدارية العليا في قضاء

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٦٠٣ لسنة ٣٤ ق.ع جلسة ١٩/ ١١/ ٢٠٠٠- مجموعة المكتب الفني- السنة ٤٦- الجزء الأول- صفحة رقم ١٠٩- المبدأ رقم ١١٣.

(٢) وتجدر الإشارة إلى أن هذا المنحى الذي نحته المحكمة الإدارية العليا في ظل قانون التجارة رقم ١٧ لسنة ١٩٩٩ بشأن اعتبار الاشتراك في تأسيس أو إنشاء شركات التوصية البسيطة عملًا تجاريًّا يخالف المنحى الذي كانت قد نحته قبل إصدار القانون المشار إليه، حيث كانت قد سبق وقضت بأن "اصطلاح الشركات في تفسير قانون العاملين المدنيين بالدولة ينصرف إلى شركات الأموال وهي الشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحددة- لا ينصرف

حديث نسبيًّا صادر عنها بتاريخ ٢٢/ ٢/ ٢٠١٤م، بقولها: "هيئة قضايا الدولة -شئون الأعضاء- تأديب- واجبات الوظيفة- حظر ممارسة الأعمال التجارية- تحظرُ على عضو الهيئة المشاركةُ في إنشاء وتأسيس الشركات التجارية- شركة التوصية البسيطة تعد من الشركات التجارية على وفق قانون التجارة رقم ١٧ لسنة ١٩٩٩، فتعد المشاركة في إنشائها عملا تجاريا يمثل الإتيان به إخلالا من العضو بواجبات وظيفته- لا يغير من ذلك مشاركته في الشركة بصفته وليًّا طبيعيًّا على نجله القاصر؛ إذ إن أعباءَ هذه الشركة تتعارضُ ووظيفته"[(١)].

ولكن يجب الأخذ في الحسبان أن القاعدة المتقدم ذكرها بعاليه يرد عليها بعض الاستثناءات التي نص عليها المشرع صراحة في قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة وشركات الشخص الواحد، وقانون حوافز العلوم والتكنولوجيا والابتكار، وتتمثل هذه الاستثناءات فيما يلي:

١- ما نصت عليه المادة (١٧٧) من القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة وشركات الشخص الواحد من جواز الترخيص لأي من العاملين في الحكومة أو القطاع الخاص أو أية هيئة عامة بالاشتراك في تأسيس إحدى الشركات المساهمة، وذلك بناء على إذن من الوزير المختص التابع له العامل، حيث جرى نص المادة (١٧٧) المتقدم ذكرها على أن "لا يجوز لأي شخص الجمع بين أي عمل في الحكومة أو القطاع العام أو أية هيئة عامة وبين عضوية مجلس الإدارة في إحدى الشركات المساهمة أو الاشتراك في تأسيسها أو الاشتغال ولو بصفة عرضية بأي عمل أو الاستشارة فيها سواء كان ذلك بأجر أو بغير أجر، إلا إذا كان ممثلاً لهذه الجهات.

ويجوز استثناء من حكم الفقرة السابقة ومن الأحكام الأخرى المانعة في القوانين الخاصة أن يرخص للشخص بالاشتراك في تأسيس إحدى شركات المساهمة أو بأعمال الاستشارة فيها وذلك بإذن خاص من

هذا الاصطلاح لشركات التوصية البسيطة- أساس ذلك: أن شركات التوصية البسيطة لا تؤسس طبقاً لإجراءات تأسيس الشركات الواردة بقانون الشركات- ينبغي التفرقة بين الشريك المتضامن والشريك الموصى فالأول يكتسب صفة التاجر باشتراكه في الشركة أما الشريك الموصى فلا يكتسب صفة التاجر- أثر ذلك: جواز اشتراك الموظف بوصفه شريكا موصى في شركة توصية بسيطة". (حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٧٢٢ لسنة ٢٨ ق.ع جلسة ١٤/ ١١/ ١٩٨٧- مجموعة المكتب الفني- السنة ٣٣- صفحة رقم ١٩٢.)

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٦١٨١ لسنة ٥٣ ق.ع جلسة ٢٢/ ٢/ ٢٠١٤- سابق الإشارة إليه.

الوزير المختص التابع له الشخص، كما يجوز له مباشرة الأعمال الأخرى المشار إليها في الفقرة السابقة بشرط ألا يترتب على ذلك توليه رئاسة مجلس الإدارة أو القيام بأعمال العضو المنتدب وذلك بإذن خاص من رئيس مجلس الوزراء.

وفي جميع الأحوال لا يصدر الإذن إلا بعد بحث الأمر والتأكد من عدم ارتباط وظيفة الشخص بعمل الشركة أو التأثير فيها وبشرط ألا يتعارض الترخيص مع واجبات الوظيفة وحسن أدائها" .

وتأسيسًا على النص المتقدم ذكره يمكن لعضو هيئة التدريس الاشتراك في تأسيس شركة مساهمة متى حصل على إذن بذلك من الوزير المختص بشؤون الأزهر.

٢- ما نصت عليه المادة الرابعة من القانون رقم ٢٣ لسنة ٢٠١٨ بإصدار قانون حوافز العلوم والتكنولوجيا والابتكار من جواز اشتراك الباحثين في الشركات التي تنشئها هيئات التعليم العالي والبحث العلمي في مجال تخصصها البحثي بهدف استغلال مخرجات البحث العلمي بنسبة تحددها تلك الجهات، وذلك بعد موافقة السلطة العلمية المختصة على ذلك، حيث جرى نص الفقرة الأولى من المادة الرابعة من القانون المتقدم ذكره على أن "لهيئات التعليم العالي والبحث العلمي تأسيس شركات بمفردها أو بالاشتراك مع الغير في مجال تخصصها البحثي بهدف استغلال مخرجات البحث العلمي، وللسلطة العلمية المختصة الموافقة على اشتراك الباحثين في تلك الشركات بنسبة تحددها، وذلك مقابل استخدام مخرجات البحث العلمي والتطوير التي تقوم الشركة باستخدامها أو استغلالها".

وقد حدد البند (أ) من المادة الأولى من قانون حوافز العلوم والتكنولوجيا والابتكار المار ذكره هيئات التعليم العالي والبحث العلمي المشار إليها في المادة الرابعة من ذات القانون، وهي الجامعات الحكومية، والأهلية، والمراكز والهيئات والمعاهد البحثية التابعة للوزارات المختلفة.

كما حدد البند (ج) من المادة الأولى من القانون المتقدم ذكره المقصود بالسلطة العلمية المختصة المشار إليها في المادة الرابعة من ذات القانون بأنها مجلس الجامعة، أو مجلس إدارة المركز أو الهيئة أو المعهد البحثي.

وتأسيسًا على ما تقدم ذكره بعاليه يجوز لعضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر الاشتراك في الشركات التي تنشئها هيئات التعليم العالي والبحث والعلمي في مجال تخصصها البحثي بهدف استغلال مخرجات البحث العلمي بنسبة تحددها تلك الجهات مقابل استخدام مخرجات البحث العلمي والتطوير التي تقوم الشركة باستخدامها أو استغلالها شريطة الحصول على موافقة مجلس جامعة الأزهر على ذلك، وبمراعاة

الشروط والأحكام المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لقانون حوافز العلوم والتكنولوجيا والابتكار الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٦ لسنة ٢٠١٩.

كما لا ينبغي الخلط في هذا الخصوص بين ممارسة الأعمال التجارية أو الاشتغال بالتجارة وبين عملية توظيف المال في حد ذاتها، إذ إن توظيف المال في حد ذاته لا يعد عملًا تجاريًّا أو متنافيًا مع واجبات الوظيفة العامة وكرامتها ما لم يقترن بنشاط خاص يضفي على هذا العمل الصفة التجارية طبقا لمفهوم القانون التجاري، وهذا ما عبرت عنه المحكمة الإدارية العليا منذ أمد بعيد بقولها: "إن توظيف المال ليس بذاته عملا تجاريا أو متنافيا مع واجبات الوظيفة وكرامتها. ومن ثم فإن القرار المطعون فيه- إذ قضى ببراءة المدعي من المخالفة المسلكية المنسوبة إليه- يكون قد أصاب الحق في النتيجة التي انتهى إليها، ذلك لأن تملك الموظف لسيارة أو حصة فيها ليس في ذاته عملا تجاريا إن لم يقترن بنشاط خاص يضفي على هذا العمل الصفة التجارية طبقا لمفهومات القانون التجاري، ما دام لم يثبت من الأوراق أن المدعي ساهم بنشاط في شركة تجارية أو أتى عملا آخر قد يعتبر عملا تجاريا طبقا لقانون التجارة"[(١)].

على أنه يجب التنبيه أيضًا في هذا المقام إلى أن هذا الحظر مقصور على شخص عضو هيئة التدريس دون أن يمتد إلى زوجه، حيث يتمتع كلُ منهما بذمة مالية مستقلة عن الآخر، ومن ثم فإن عضو هيئة التدريس لا يسأل عن ممارسة زوجه التجارة، ولكن يجب الأخذ في الحسبان أنه يحظر على عضو هيئة التدريس في هذه الحالة الاشتراك في هذا العمل التجاري بأي وجه من الوجوه كي لا يقع في حومة الحظر المفروض عليه بعدم الاشتغال التجارة، ويُعرض نفسه للمساءلة القانونية، وهذا ما تؤكده المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في ١٢/ ١١/ ١٩٨٧م، حيث تقول: "لا يسأل الموظف العام عن ممارسة زوجته للتجارة- أساس ذلك: استقلال الذمة المالية للزوجين- ثبوت اشتراك الزوج في إدارة المحل التجاري ملك الزوجة ووجود علاقة بين نشاط المحل وأعمال الوظيفة يلقي ظلالاً من الشك ويمثل خروجاً من الموظف على واجبات وظيفته"[(٢)].

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٨ لسنة ٢ ق.ع جلسة ٢٦/ ٤/ ١٩٦٠- مجموعة المكتب الفني- السنة ٥- صفحة رقم ٨٥٤.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٩٢١ لسنة ٢٩ ق.ع جلسة ٢١/ ١١/ ١٩٨٧- مجموعة المكتب الفني- السنة ٣٣- صفحة رقم ٢٠٦.

المبحث الثاني
الواجبات الوظيفية العامة

تمهيد وتقسيم:

سبق أن ذكرت فيما تقدم عند عرض ماهية الواجبات الوظيفية ومصادرها أن نص المشرع في قانون إعادة تنظيم الأزهر ولائحته التنفيذية على واجبات وظيفية بعينها يتعين على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر الالتزام بها لا يعني بأية حال تحلل عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر من الالتزام بغيرها من الواجبات الوظيفية الأخرى التي يتعين على أرباب الوظائف العمومية كافة الالتزام والتقيد بها، التي ورد النص بشأنها في قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية بوصفهما الشريعة العامة التي تحكم شئون التوظف لكل من ينتظم سلك الوظيفة العامة في الدولة، ما لم يوجد نص في تشريع خاص ببعض طوائف الموظفين العموميين ينظم مسألة ما لهذه الطائفة على نحو مغاير لما ورد النص عليه في التشريع العام، فحينئذ يكون النص الخاص هو الواجب التطبيق.

ومن هذا المنطلق فإن عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر يكون ملزما بوصفه موظفًا عامًّا بكافة الواجبات الوظيفية العامة الأخرى المفروضة على كافة الموظفين العموميين في الدولة، ولو لم يرد بها نص صريح في قانون إعادة تنظيم الأزهر ولائحته التنفيذية ما دام أن هذا القانون وتلك اللائحة لم يرد بهما أحكام خاصة بتنظيم تلك الواجبات.

وعلى الرغم من تعدد هذه الواجبات الوظيفية العامة التي ورد النص عليها في قانون الخدمة المدنية المار ذكره ولائحته التنفيذية، إلا أن هناك ثلاثة واجبات رئيسة يتعين إلقاء الضوء عليها، واستعراض أهم القواعد الناظمة لها نظرًا لأهميتها، فضلا عما تتميز به من قواعد وأحكام في خصوص أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، وتلك الواجبات هي:

١- واجب التعاون مع الزملاء.

٢- احترام الرؤساء وتوقيرهم.

٣- المحافظة على الأسرار الوظيفية وعدم إفشائها.

وسأعرض بالبيان كل واجب من هذه الواجبات الثلاثة على حدة في ثلاثة مطالب مستقلة، أخصص أولها لواجب التعاون مع الزملاء، وثانيها لواجب احترام الرؤساء وتوقيرهم، وثالثها لواجب المحافظة على الأسرار الوظيفية وعدم إفشائها.

المطلب الأول
واجب التعاون مع الزملاء

نص المشرع على هذا الواجب صراحة في البند (٤) من المادة (١٤٩) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧ بقوله: "يجب على الموظف الالتزام بأحكام القوانين واللوائح والقرارات والنظم المعمول بها، والعمل على تطبيقها، ويتعين عليه على الأخص ما يأتي:

٤ - التعاون مع رؤسائه وزملائه في العمل".

ومن المعلوم أن جامعة الأزهر بوصفها مرفقًا تعليميًّا عامًّا تتشكل طبقا لقانون إنشائها من مجموعة من الكليات والمعاهد البحثية، التي يتفرع عنها بدورها مجموعة من الشعب والأقسام العلمية داخل كل منها، وبداخل تلك الأقسام والشعب يمارس عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر نشاطه الوظيفي من خلال أدائه مجموعة من المهام الوظيفية المنوطة به قانونًا بالتعاون مع غيره من زملائه أعضاء هيئة التدريس سواء من خلال المشاركة في أعمال مجلس القسم الذي ينتمي إليه بغية تنفيذ سياسات هذا المجلس، أو من خلال المشاركة في أعمال اللجان التي يكون عضواً فيها، أو من خلال المشاركة في أعباء العملية التعليمية وإلقاء المحاضرات والدروس والتمارين وأعمال الامتحانات وغيرها، أو من خلال التعاون مع زملائه بشأن تنفيذ ما يصدر عن مجلسي الجامعة والكلية من قرارات كل في حدود اختصاصه سواء في شأن العملية التعليمية أو شئونهم الوظيفية.

ولا ريب أن هذه المهام تتطلب من عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر أن يتعاون مع زملائه ورؤسائه في العمل من أجل أدائها وتنفيذها على الوجه الأفضل الذي يحقق صالح العمل، ويسهم في نهوض جامعة الأزهر بأداء رسالتها السامية في خدمة العلم ونشر العلوم الإسلامية واللغوية وغيرها من العلوم الأخرى في ربوع العالمين العربي والإسلامي.

وهذا التعاون من جانب عضو هيئة التدريس مع زملائه ورؤسائه يبدو من جانبين[(١)]:

أولهما سلبي، مقتضاه ألا يضع عضو هيئة التدريس العراقيل في سبيل أداء زملائه لواجباتهم الوظيفية المنوطة بهم.

وثانيهما إيجابي، يتمثل في تعاون عضو هيئة التدريس مع زملائه ورؤسائه، والأخذ بيدهم لما يحقق صالح جامعة الأزهر.

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٤٥٨٧ لسنة ٦١ ق.ع جلسة ١٨/ ٤/ ٢٠١٥ - سابق الإشارة إليه.

المطلب الثاني
احترام الرؤساء وتوقيرهم

لا جرم أن مقتضيات المصلحة العامة وحسن سير العمل داخل المرافق العامة يوجب توافر نوع من الاحترام المتبادل أثناء تأدية العمل بين جميع العاملين بالمرفق رؤساء ومرؤوسين، كما يوجب أيضًا على المرؤوس مخاطبة رئيسه في حدود اللياقة والأدب، بحيث يجب على كل موظف عام في الدولة علا شأنه أو قل في هرم التدرج الإداري داخل الجهاز الإداري الذي ينتمي إليه أن يتعامل مع رؤسائه بالاحترام الواجب وفقا لما يقتضيه العرف العام والقيم والتقاليد السائدة في المجتمع والأصول الإدارية والتنظيمية الواجب مراعاتها في العلاقات الوظيفية بما يضمن للسلطة الرئاسية داخل تلك المرافق فاعليتها ونفاذها.

ولا ريب أن الدور المنوط بمرفق الجامعة بوصفها مؤسسة تعليمية وتربوية مسئولة عن إعداد النشء علميًّا وأخلاقيًّا يقتضي من القائمين بأمر هذا المرفق الآخذين على عاتقهم تحمل هذا العبء وتلك المسئولية أن يكونوا نبراسًا وقدوة ومثلًا يحتذى به في التعامل فيما بينهم رؤساء ومرؤوسين، وهو ما يوجب على عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر عند التعامل مع رؤسائه في العمل أو مخاطبتهم أو الحديث عنهم بأية طريقة أو وسيلة كانت أن يكون ذلك في حدود اللياقة والأدب دون تجاوز أو إهانة أو تجريح بالقول أو اللفظ، ووفقا لما تمليه عليه قواعد الشرع الحنيف والعرف العام والقيم والتقاليد الجامعية والأصول الإدارية والتنظيمية الواجب مراعاتها في العلاقات الوظيفية، وبما يتفق مع مكانته العلمية والأدبية بوصفه عالم دين مسلم، وهذا هو المعنى الذي سجلته المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في ٢٣/ ٩/ ٢٠١٧م، الذي جاء فيه: "واجب توفر الاحترام المتبادل بين جميع العاملين رؤساء ومرؤوسين ومخاطبة المرؤوس لرئيسه في حدود الأدب واللياقة- التجاوز الذي يدخل في عداد الإهانة أو التجريح أو الإساءة أو التنابذ بالألفاظ والأوصاف التي تأباها القيم والأصول الإدارية والتنظيمية الواجب مراعاتها في العلاقات الوظيفية، كل ذلك يشكل مخالفة تأديبية تستلزم الجزاء- تطبيق: قيام الطاعن بسب شيخ الأزهر والأمين العام لمجمع البحوث الإسلامية وإهانتهما والتشهير بهما والنيل من هيبتهما واعتبارهما على مرأى ومسمع من ملايين المشاهدين على نحو يمثل مهزلة أخلاقية تترك مرارة في الحلق بأن يتردى الطاعن إلى هذا المستوى الأخلاقي في حديثه عن شيخ الأزهر وفي حديثه مع الأمين العام لمجمع البحوث الإسلامية، وهو من كان منتدبا بلجنة الفتوى بالأزهر الشريف، مفترض فيه أن يكون عفيف اللسان منزها له عن البذاءة والفحش من القول والجدل والخوض في الباطل والخصومة، صائنا للسانه عما فيه تشهير بغيره وإهانة له دون مقتضى، متحليا بآداب العلماء، أما وأنه ناقض ذلك وخالف القيم

والأصول الإدارية والتنظيمية التي يجب مراعاتها في العلاقات الوظيفية التي توجب على الموظف العام بأن يتحلى بسلوك رفيع المستوى بما يحفظ للوظيفة العامة والعاملين فيها كرامتهم وبما يتفق والاحترام الواجب طبقا للعرف العام فمن ثم حق معاقبته تأديبيا"[١].

على أنه يجب التنبيه إلى أن الحكم المتقدم لا يعني بأية حال غمط حق عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر في إبداء رأيه أمام رؤسائه الإداريين متى كانت له وجهة نظر أخرى مخالفة لوجهة نظرهم، فمن حق عضو هيئة التدريس أن يبدى وجهة نظره بكل صراحة ويسعى جاهدًا من أجل إقناع رؤسائه بها متى كان واثقًا من رأيه معتدًّا بنفسه ملمًّا بكافة جوانب الموضوع الذي يدافع عنه، فلا ريب أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومن بينهم جامعة الأزهر بما اكتسبوه من خبرة علمية وعملية طوال سنوات الدراسة في محراب العلم من خلال البحث والاطلاع أقدر من غيرهم على تكوين الرأي الصحيح والإلمام بالجوانب الفنية المتعلقة بالكثير من الموضوعات التي تدق على غيرهم من غير المتخصصين، بما يحق لهم طرح وجهة نظرهم تلك على رؤسائهم ومناقشتهم فيها ومحاولة إقناعهم بها، ولكن يجب أن يكون ذلك في حدود اللياقة والأدب وفي إطار من التحفظ والوقار في التعامل مع الرئيس، وهذا ما أكدت عليه المحكمة الإدارية العليا منذ أمد بعيد بقولها: "لا تثريب على الموظف إن كان معتدا بنفسه، واثقا من سلامة نظره، شجاعا في إبداء رأيه، صريحا في ذلك أمام رئيسه، لا يداري ولا يرائي، ما دام هو لم يجانب ما تقتضيه وظيفته من تحفظ ووقار، وما تستوجبه علاقته برئيسه من التزام حدود الأدب واللياقة وحسن السلوك. ذلك أن الصراحة في إبداء الرأي بما فيه وجه المصلحة العامة مطلوبة وخصوصا في الدولة الاشتراكية، حتى لا تضيع تلك المصلحة العامة في تلافيف المصانعة والرياء وتتلاشى بعوامل الجبن والاستخذاء. كما لا يضير الموظف أن تكون له وجهة نظر معينة في المسألة التي يدافع عنها، ويجتهد في إقناع رئيسه للأخذ بها ما دام يفعل ذلك بحسن نية في سبيل المصلحة العامة. ولا جناح عليه أن يختلف مع رئيسه في وجهات النظر إذ الحقيقة دائما هي وليدة اختلاف الرأي لا يجليها إلا قرع الحجة بالحجة ومناقشة البرهان بالبرهان"[٢].

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٣٠٣٩٠ لسنة ٥٩ ق.ع- الدائرة الرابعة- جلسة ٢٣/ ٩/ ٢٠١٧- غير منشور.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٤٨٠ لسنة ١٠ ق.ع جلسة ١٥/ ٥/ ١٩٦٥- مجموعة المكتب الفني- السنة ١٠- صفحة رقم ١٣٤٨، ويراجع في ذات المعنى حكمها في الطعن رقم ١٠٥٢ لسنة ٣٦ ق.ع جلسة ٢٦/ ٣/ ١٩٩٦- مجموعة المكتب الفني- السنة ٤١- الجزء الأول- صفحة رقم ٩٢١- المبدأ رقم ١٠٤.

كذلك لا يفوتني أن أنوه في هذا المقام أيضًا إلى أن التزام عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر بهذا الواجب لا يعني غل يده عن ممارسة حقه في الشكوى ضد رؤسائه الإداريين إلى الجهات المختصة متى كان عضو هيئة التدريس حسن النية ودافعه في ذلك الحرص على المصلحة العامة ومقتضياتها أو الحرص على نزاهة الوظيفة أو عرض مظلمة له أمام تلك الجهات لظلم أو حيف وقع عليه من رؤسائه، ما دام أنه التزم في شكواه حدود اللياقة والأدب وما يقتضيه واجب الاحترام والتوقير لهؤلاء الرؤساء، وغير مدفوعٍ بشهوة انتقامية أو تشهير بهم أو بزملائه في العمل، وهو ما عبرت عنه المحكمة الإدارية العليا صراحة بقولها: "حق الشكوى والتظلم يكفله القانون للكافة ويحميه الدستور ما دامت الشكوى تهدف إلى تحقيق الصالح العام بقصد الوصول إلى علاج عيب أو خطأ– من حق الموظف أن يشكو من ظلم يعتقد أنه وقع عليه وأن يطعن على التصرف الإداري بأوجه الطعن القانونية ومن بينها إساءة استعمال السلطة والانحراف بها– كل ذلك منوط بالحدود القانونية التي تقتضيها ضرورة الدفاع دون أن يتعدى ذلك إلى ما فيه تحد للرؤساء وتطاول عليهم"[(١)].

وهو ما تؤكد عليه المحكمة الإدارية العليا في أحكام كثيرة جدا قديمة وحديثة صادرة عنها، نورد منها على سبيل المثال حكمها الصادر في ١٨/ ٢/ ١٩٦٧م، الذي جاء فيه: "وإن كان الإبلاغ عن المخالفات التي تصل إلى علم أحد العاملين بالدولة أمر مكفول، بل هو واجب عليه، توخيًا للمصلحة العامة ولو كانت تمس الرؤساء- إلا أنه يتعين عليه عند قيامه بهذا الإبلاغ ألا يخرج عما تقتضيه واجبات الوظيفة العامة من توقير الرؤساء واحترامهم وأن يكون قصده من هذا الإبلاغ الكشف عن المخالفات المبلغ عنها توصلاً إلى ضبطها، لا يلجأ إليه مدفوعًا بشهوة الإضرار بالزملاء أو الرؤساء والكيد لهم والطعن في نزاهتهم على غير أساس من الواقع"[(٢)].

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٨٥٧ لسنة ٣٤ ق.ع جلسة ١٥/ ٤/ ١٩٩٥- مجموعة المكتب الفني- السنة ٤٠- الجزء الثاني- صفحة رقم ١٥٤٧- المبدأ رقم ١٥٧.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٩١٧ لسنة ١١ ق.ع جلسة ١٨/ ٢/ ١٩٦٧- مجموعة المكتب الفني- السنة ١٢- صفحة رقم ٦٥٣، ويراجع أيضًا في ذات المعنى حكمها في الطعن رقم ٢٨٧٣ لسنة ٤١ ق.ع جلسة ١٠/ ٨/ ١٩٩٦- مجموعة المكتب الفني- السنة ٤١- الجزء الثاني- صفحة رقم ١٦٠٥- المبدأ رقم ١٧٥، وحكمها في الطعن رقم ٤٦٧٠ لسنة ٤٠ ق.ع جلسة ٢١/ ٢/ ١٩٩٩- مجموعة المكتب الفني- السنة ٤٤- الجزء الأول- صفحة رقم ٤٠١- المبدأ رقم ٣٧.

وهو ذات المعنى الذي سجلته المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في ١٣/ ١/ ٢٠٠٧م حيث تؤكد أن "حق الشكوى من الحقوق المكفولة للأفراد– إلا أنه إذا ثبت في حق العامل أن العبارات الواردة في تظلمه في ضوء الظروف والملابسات التي صدرت فيها أنه لم يقصد من تلك الشكاوى الإبلاغ عن المخالفات المبلغ عنها توصلاً إلى ضبطها وإنما كان مدفوعًا بشهوة الإضرار بزملائه ورؤسائه والكيد لهم والطعن في نزاهتهم، فإن ذلك يعد خروجًا على الواجب الوظيفي وسلوكًا لا يتفق والاحترام الواجب لزملائه ورؤسائه"(١).

وهو ما تؤكد عليه المحكمة الإدارية في قضاء لاحق حديث نسبيًا صادر عنها في ١٨/ ٤/ ٢٠١٥م حيث تقول: "الإبلاغ عن المخالفات التي تصل إلى علم أحد العاملين أمر مكفول، بل واجب عليه؛ توخيا للمصلحة العامة، ولو كانت تمس الرؤساء- يتعين على الموظف لدى قيامه بهذا الإبلاغ ألا يخرج عما يقتضيه واجب الوظيفة العامة من توقير الرؤساء واحترامهم- الاعتصام والمطالبة باستبعاد الرئيس ليس هو الوسيلة التي حددها المشرع للإبلاغ عن مخالفات الرئيس"(٢).

ومن ثم فلا جناح على عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر إذا مارس حقه في الشكوى ضد رؤسائه متى كان دافعه في ذلك الحرص على المصلحة العامة وليس بدوافع شخصية أو انتقامية للتشهير بالرؤساء أو الزملاء، وخلت شكواه أو تظلمه من ألفاظ أو عبارات تشكل إهانةً أو تشهيرًا أو سب بحق رؤسائه أو زملائه، ولو استخدام في شكواه أو تظلمه عبارات متسمة بالشدة ما دام أن تلك العبارات لا تتضمن أية عبارات خارجة تنال من الاحترام الواجب للرؤساء، وهذا ما أشارت المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في ١٢/ ١٢/ ٢٠١٥م، بقولها: "يتعين لتحقق وقوع مساس من العامل برئيسه من خلال العبارات التي وردت في تظلم أو شكوى قدمها إليه، أو إلى غيره من الجهات، أن يتحقق في تلك العبارات لفظا ومعنى، وفي إطار الظروف والملابسات التي تحررت فيها، ما يعد خروجا عن حق التظلم والشكوى، بقصد الإيذاء المعنوي للرئيس، سواء بالتشهير به، أو إهانته، أو تحقيره، أو المساس بهيبته أو كرامته بأي وجه من الوجوه- يتعين تحديد مدلول هذه العبارات ومراميها في إطار السياق الكامل لعبارات التظلم أو الشكوى التي حررها الموظف، وفي إطار الظروف والملابسات التي تحررت فيها- لا يعيب الشكوى

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٤٠٢٦ لسنة ٤٥ ق.ع- الدائرة الرابعة- جلسة ١٣/ ١/ ٢٠٠٧- منشور على موقع الانترنت: منشور على موقع الاتحاد العربي للقضاء الإداري على الانترنت: https://search.auaj.org، تاريخ الزيارة ٣/ ٥/ ٢٠٢٥م.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٤٥٨٧ لسنة ٦١ ق.ع جلسة ١٨/ ٤/ ٢٠١٥- سابق الإشارة إليه.

مجرد اتسام عباراتها بالشدة، مادامت لم تتضمن أية عبارات خارجة تنال من الاحترام الواجب للرؤساء"[١].

وهو ما سبق وأكدت عليه المحكمة الإدارية العليا في قضاء سابق على هذا القضاء بتاريخ ٢٦/ ١١/ ١٩٨٨م، بقولها: "يتعين على المرؤوسين توقير واحترام رؤسائهم- يعد ذلك واجبًا تحتمه طبيعة النظام الإداري والسلطة الرئاسية- في مقابل ذلك يتعين على الرؤساء احترام كرامة وحقوق العاملين تحت رئاستهم- يتعين للتأكد من وقوع مساس من مرؤوس برئيسه من خلال عبارات وردت في تظلم أو شكوى قدمها إليه أن يتوافر في تلك العبارات لفظًا ومعنى في إطار الظروف والملابسات التي جرت فيها ما يعد خروجاً عن حق التظلم والشكوى بقصد الإيذاء الأدبي والمعنوي للرئيس الموجهة إليه سواء بالتشهير به أو إهانته أو تحقيره أو المساس بهيبته وكرامته بأي وجه من الوجوه- يتعين تحديد العبارات والألفاظ المؤثمة في إطار السياق الكامل لعبارات التظلم الذي حرره العامل- يتعين أن يوضع في الاعتبار الظروف والملابسات التي أحاطت بالمتظلم عند تحرير العبارات محل الشكوى لتحديد ما كان يهدف إليه ويسعى لتحقيقه والوصول إليه بتظلمه الذي تضمنته تلك العبارات"[٢].

ونافلة القول أن حق الشكوى مكفول لعضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر ضد رؤسائه في العمل، ولكن بشرطين: أولهما: أن يوجه شكواه أو تظلمه إلى إحدى السلطات المختصة بذلك قانونًا، وتطبيقًا لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأن "طرح وجهة نظر أو شكوى من خلال صحف معارضة لا يعتبر خطيئة تستوجب المؤاخذة؛ وذلك لأن صحف المعارضة لا تعدو أن تكون صحفاً قد صدرت تحت مظلة القانون المصري المنظم لإصدار الصحف وتداولها، كما لا يعد تقديم شكوى إلى أعضاء لجنة مختصة بمجلس الشعب مخالفة أيضًا تستوجب المساءلة؛ إذ إنهم أعضاء البرلمان المصري الذين اختارهم الشعب ليعبروا عن آماله وطموحاته ويطرح عليهم مشكلاته لكي يبادروا إلى سن التشريعات اللازمة لمعالجتها وإيجاد الحلول المناسبة لها- مؤدى ذلك: طرح وجهة النظر في صحيفة معارضة أو تقديم الشكوى لا يعد خروجًا على مقتضى الواجب الوظيفي"[٣].

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٤٣٩٥ لسنة ٥٦ ق.ع جلسة ١٢/ ١٢/ ٢٠١٥- مجموعة المكتب الفني- السنة ٦١- الجزء الأول- صفحة رقم ٢٠٧- المبدأ رقم ١٧.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٤٠٢ لسنة ٣٢ ق.ع جلسة ٢٦/ ١١/ ١٩٨٨- مجموعة المكتب الفني- السنة ٣٤- صفحة رقم ١٧٤.

(٣) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٦٤٥٩ لسنة ٤٥ ق.ع جلسة ١٧/ ١١/ ٢٠٠٧- مجموعة المكتب الفني- السنة ٥٣- الجزء الأول- صفحة رقم ١٤٩- المبدأ رقم ٢٠.

ويلاحظ هنا أن المحكمة الإدارية العليا بقضائها المتقدم تكون قد توسعت توسعًا محمودًا في تفسير مصطلح السلطات المختصة قانونًا التي يجب أن يوجه إليها الشكوى أو التظلم، وذلك على عكس ما تذهب إليه بعض الآراء الفقهية من تقييد حق الشكوى إلى الرئيس الأعلى في سلسلة التدرج الإداري، بحيث لا يجوز للمرؤوس وفقا لتلك الآراء أن يتقدم بشكواه ضد رئيسه مباشرة إلى الوزير المختص أو إلى جهة أخرى خلاف الجهة التي يتبعها سواء كانت جهة إدارية أو غير إدارية كمجلس الوزراء أو المجلس النيابي.(١)

والآخر:- أن يلتزم في شكواه أو تظلمه حدود اللياقة والأدب، فلا يندفع في شكواه نحو استخدام عبارات جارحة تكيل الاتهامات للرؤساء أو الزملاء بدون دليل.

ويتفرع عن هذا الشرط نتيجة مهمة من مقتضاها أنه يجب على السلطة القائمة على التأديب أن تتأكد من وقوع مساس من عضو هيئة التدريس في شكواه أو تظلمه بحق رؤسائه من خلال عبارات تكون وردت في أي منهما يفهم منها لفظًا أو معنى في الظروف والملابسات التي قدما فيهما ما يعد خروجًا على حق الشكوى أو التظلم.

وإلى هذه الأمور جميعها أشارت المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في ١٩/ ١١/ ٢٠٠٠م، حيث تقول: "الشكوى حق يكفله الدستور ويشترط لممارسته أن توجه إلى السلطة المختصة وألا تندفع في عبارات جارحة تكيل الاتهامات بغير دليل حتى لا تفقد سند مشروعيتها وتنقل إلى تصرف معيب- لا يجوز للعامل اتخاذ حق الشكوى ذريعة للتطاول على رؤسائه- التظلم في حقيقته نوع من الشكوى ويجب على المحكمة التأديبية وهي تبحث مضمون الشكوى أو التظلم للتأكد من وقوع مساس من الموظف برؤسائه من خلال عبارات وردت في أي منهما وتتوافر في تلك العبارات لفظًا أو معنى يفهم منه في إطار الظروف والملابسات التي أجريت منها ما يعد خروجًا على حق الشكوى أو التظلم- مقتضى ذلك- يتعين تحديد العبارات والألفاظ المؤثمة بوصفها الأساس في إدانة الموظف بتهمة التطاول على الرؤساء"(٢).

ولكن لا يجب أن يفهم بأية حال من الأحكام المتقدمة أن التزام عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر بهذا الواجب يعني إعفاءه من المساءلة عن معقبات تنفيذه الأوامر أو القرارات غير المشروعية الصادرة إليه من رؤسائه في العمل بحجة أن واجب الطاعة للرؤساء يحتم عليه تنفيذ تلك القرارات أو الأوامر ولو كان يعلم

---

(١) انظر: د/ عاصم أحمد عجيلة: المرجع السابق- ص ٢١٣- ٢١٤.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٤٤٨٤ لسنة ٤٤ ق.ع جلسة ١٩/ ١١/ ٢٠٠٠- مجموعة المكتب الفني- السنة ٤٦- الجزء الأول- صفحة رقم ١٤٧- المبدأ رقم ١٨.

بعدم مشروعيتها ومخالفتها للقانون، إذ إن ذلك مردود عليه بأن المشرع قد حدد شروطا معينة لإعفائه من العقاب والمساءلة في هذه الحالة، فأوجب عليه كي يعفى من المساءلة في هذه الحالة ضرورة توافر شرطين: أولهما: أن يكون الأمر غير المشروع الصادر إلى عضو هيئة التدريس من رئيسه مكتوبًا، والآخر: أن ينبه عضو هيئة التدريس كتابة رئيسه بالمخالفة، ويصمم هذا الأخير بعد هذا التنبيه على تنفيذ الأمر أو القرار غير المشروع، وهذا ما نصت عليه صراحة الفقرة الثانية من المادة (٥٨) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بقولها: "ولا يعفى الموظف من الجزاء استنادًا إلى أمر صادر إليه من رئيسه إلا إذا ثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذًا لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من رئيسه، بالرغم من تنبيهه كتابة إلى المخالفة، وفي هذه الحالة تكون المسئولية على مُصدر الأمر وحده".

وينتقد بعض الفقه هذا المنحى من قبل المشرع، تأسيسًا على أن هذا النص قد يفضي إلى ارتكاب الموظف جريمة جنائية متى كان قد نبه رئيسه إلى ذلك كتابة وأصر الرئيس على تنفيذ الأمر بالمخالفة للقانون، حيث يرى أنه يجب ألا يصل احترام وطاعة الأوامر الصادرة من الرؤساء إلى حد ارتكاب جريمة من جرائم قانون العقوبات، خاصة وأن هذا يصطدم بنص المادة (٦٣) من قانون العقوبات التي قيدت رفع المسئولية الجنائية عما يرتكبه الموظف من جرائم تنفيذًا لأمر صدر إليه من رئيسه بأن يثبت أنه لم يرتكب الفعل إلا بعد التثبت والتحري، وأنه كان يعتقد مشروعيته، وأن اعتقاده كان مبنيًّا على أسباب معقولة.[١]

خاصة إذا ما تم الأخذ بعين الاعتبار في هذا الخصوص أنه حتى ولو كان هناك أمر كتابي من الرئيس واعتراض كتابي من المرؤوس على هذا الأمر غير المشروع، فإن المسؤولية الجنائية للمرؤوس عن تنفيذ هذا الأمر لا تمتنع إذا قام بتنفيذه بعد التنبيه الكتابي وإصرار الرئيس على تنفيذه، متى كان يترتب على هذا التنفيذ جريمة جنائية، إذ إن توافر شروط امتناع المسؤولية التأديبية بسبب أمر الرئيس لا يحول دون المسؤولية الجنائية.[٢]

---

(١) انظر: د/ أنس جعفر: المرجع السابق- ص ٢٢٣- ٢٢٤.

(٢) انظر: د/ سليمان محمد الطماوى: المرجع السابق- ص ١٧٧- ١٧٨، د/ محمد رفعت عبد الوهاب: المرجع السابق- ص ٩١- ٩٢، د/ رمضان محمد بطيخ: المرجع السابق- ص ١١٨ وما بعدها، د/ يسرى العصار: حقوق وواجبات الموظف العام في ضوء المبادئ الدستورية- ورقة عمل مقدمة في ورشة عمل "حقوق وواجبات الموظف العام ونظم تأديبية"- المنظمة العربية للتنمية الإدارية- شرم الشيخ- جمهورية مصر العربية- ديسمبر ٢٠٠٨م- ص ٤٠، د/ عبد الحفيظ على الشيمي: مسؤولية الموظف عن تنفيذ الأوامر الرئاسية غير المشروعة تشريعا وقضاء- دراسة مقارنة في المانيا وفرنسا ومصر وقوانين دول مجلس التعاون الخليجي- مجلة كلية القانون الكويتية العالمية- الصادرة عن كلية القانون

وهذا ما تؤكد عليه محكمة النقض في أحكامها باستمرار، ومن ذلك على سبيل المثال حكمها الصادر في ٦/ ١/ ١٩٦٩م، الذي جاء فيه: "من المقرر أن طاعة الرئيس لا تمتد بأي حال إلى ارتكاب الجرائم وأنه ليس على مرءوس أن يطيع الأمر الصادر له من رئيسه بارتكاب فعل يعلم هو أن القانون يعاقب عليه، ومن ثم فإن ما يثيره الطاعن في هذا الشأن لا يعدو أن يكون دفاعًا قانونيًّا ظاهر البطلان مما لا يستأهل من المحكمة ردًا"(١).

وهو ما أكدت عليه محكمة النقض في قضاء لاحق على هذا القضاء بقولها: "لما كان لا يبين من الاطلاع على محضر جلسة المحاكمة أن الطاعنين أثارا دفاعاً مؤداه أنهما كانا في حالة ضرورة ألجأتهما إلى ارتكاب ما أسند إليهما من جرائم إذ كانا يأتمران بأمر المحكوم عليه الأول بوصفه رئيسهما فإنه لا يقبل منهما إثارة هذا الدفاع لأول مرة أمام محكمة النقض. فضلاً عن أنه مردود بما هو مقرر من أن طاعة الرئيس لا تمتد بأي حال إلى ارتكاب الجرائم وأنه ليس على المرؤوس أن يطيع الأمر الصادر إليه من رئيسه بارتكاب فعل يعلم هو أن القانون يعاقب عليه"(٢).

ولأجل هذا فإن المسلم به في نطاق المسؤولية الجنائية وفقًا لنص المادة (٦٣) من قانون العقوبات أن أمر الرئيس الإداري الواجب طاعته لا يصلح وحده سببًا لإضفاء صفة المشروعية على فعل مخالف للقانون، وإنما يجب أن يتوافر إلى جانب هذا الأمر المخالف للقانون شرطان آخران لإعفاء المرؤوس من المسئولية الجنائية عن تنفيذه، الأول: حسن نيته، والثاني: ثبوت أنه لم يرتكب الفعل إلا بعد التثبت والتحري وأن اعتقاده بمشروعيته قد بني على أسباب معقولة.(٣)

الكويتية العالمية- الكويت- السنة التاسعة- العدد ٥- السنة الثانية- مارس ٢٠١٤م- ص ١٧٦ وما بعدها، د/ شعبان عبد الحكيم سلامة: المرجع السابق- ص ٢٠٩.

(١) نقض جنائي- الطعن رقم ١٩١٣ لسنة ٣٨ ق جلسة ٦/ ١/ ١٩٦٩- مجموعة المكتب الفني- السنة ٢٠- صفحة رقم ٢٤.

(٢) نقض جنائي- الطعن رقم ٩٢٧ لسنة ٤٤ ق جلسة ١٣/ ١٠/ ١٩٧٤- مجموعة المكتب الفني- السنة ٢٥- صفحة رقم ٦٧٤.

(٣) انظر: د/ محمود نجيب حسنى: شرح قانون العقوبات- القسم العام- النظرية العامة للجريمة- دار النهضة العربية- ١٩٦٥م- ص ٢٦٥ وما بعدها، د/ فوزية عبد الستار: شرح قانون العقوبات- القسم العام- دار النهضة العربية- ١٩٨٧م- ص ١٧٥، د/ جلال ثروت: نظم القسم العام في قانون العقوبات- ١٩٩٩م- ص ٢٨٥- ٢٨٦، د/ محمد زكى أبو عامر: قانون العقوبات- القسم العام- منشأة المعارف- الإسكندرية- ١٩٩٣م- ص ٣٥٠ وما بعدها.

وهذا ما أكدت عليه محكمة النقض منذ أمد بعيد بقولها: "أورد الشارع المادة (٦٣) من قانون العقوبات ليجعل في حكمها حصانة للموظفين العموميين حتى لا يتحرجوا في أداء واجباتهم أو يترددوا في مباشرتهم لهذه الواجبات خشية الوقوع في المسئولية الجنائية وقد جعل الشارع أساسًا لمنع تلك المسئولية أن يكون الموظف فيما قام به حسن النية ومن إنه قام أيضًا بما ينبغي من وسائل التثبيت والتحري وأنه كان يعتقد مشروعية الفعل الذي قام به وأن اعتقاده كان مبنيًّا على أسباب معقولة"[١].

ولا ريب أن تنفيذ المرؤوس أمر الرئيس المخالف للقانون على النحو المشار إليه في المادة (٥٨) من قانون الخدمة المدنية سالفة الذكر لن يترتب عليه توافر أيٍّ من الشرطين المتقدم ذكرهما بحق المرؤوس كي يعفى من معقبات المسؤولية الجنائية، ومن ثم سيقع المرؤوس تحت طائلة المساءلة الجنائية متى ترتب على تنفيذ هذا الأمر جريمة جنائية.

لذا أرى أنه كان من الأوفق أن يضيف المشرع إلى الشروط التي أوردها في المادة (٥٨) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ لامتناع المسؤولية بحق المرؤوس عن تنفيذ الأمر غير المشروع الصادر إليه من رئيسه شرطًا آخر، وهو ألا يشكل هذا الأمر جريمة جنائية[٢].

في حين يذهب رأيٌ فقهيٌّ آخر إلى عكس الرأي المتقدم، ويرى أن المشرع قد اتخذ في هذا الصدد موقفًا معتدلًا بين أنصار الطاعة المطلقة وأنصار مبدأ المشروعية، فهو من ناحية يلزم الموظف العام كأصل بواجب الطاعة عملا على حسن سير المرافق العامة وانتظام العمل بها، كما أنه من ناحية أخرى يعفى الموظف من هذا الالتزام متى كان الأمر يتسم بعدم المشروعية، ومن ثم فإن المشرع يحقق هنا نوعًا من التوازن بين حماية مبدأ المشروعية من ناحية، وحماية الموظف العام من ناحية أخرى إذا أمره رئيسه بتنفيذ أمر يتسم بعدم المشروعية.[٣]

ويلاحظ هنا أن المشرع يشترط أن يكون الأمر غير المشروع الصادر من الرئيس مكتوبًا، وبالتالي فإن عضو هيئة التدريس لا يعفى من معقبات تنفيذ الأمر غير المشروع الصادر إليه شفاهة من رؤسائه في العمل، وهذا ما نبهت إليه المحكمة الإدارية العليا بقولها: "للموظف في غير حالات الضرورة العاجلة،

---

(١) نقض جنائي- الطعن رقم ١٠٩٥ لسنة ٢٦ ق جلسة ٢٥/ ١٢/ ١٩٥٦- مجموعة المكتب الفني- السنة ٧- صفحة رقم ١٣٣١.

(٢) وذلك على غرار ما فعله المشرع الألماني في المادة (٥٦) من القانون الوظيفي الاتحادي الصادر في ١٤ يوليو ١٩٥٣. (انظر: د/ عبد الحفيظ على الشيمي: المرجع السابق- ص ١٥٨.)

(٣) انظر: د/ على عبد الفتاح محمد خليل: المرجع السابق- ص ٣٥٨.

أن يطلب لتنفيذ أمر رئيسه أن يكون مكتوبًا وله أن يعترض كتابة على هذا الأمر المكتوب إذا رأى أنه ينطوي على مخالفة لقاعدة تنظيمية آمرة- امتثال الموظف لأمر شفهي من رئيسه على الرغم من اعتقاده أنه مخالف للقانون يعد مخالفة تأديبية تستوجب المساءلة- لا يجوز للموظف أن يدفع عن نفسه المسئولية استنادًا إلى أمر شفهي من رئيسه غير مستند إلى صحيح حكم القانون"[١].

وهكذا يتبين أن تنفيذ الأمر الشفوي الصادر من الرؤساء الإداريين بالمخالفة للقانون لا يعفي عضو هيئة التدريس من المسئولية، ولو كان ذلك بدافع الخوف من تعرضه للانتقام أو الحرمان من بعض المزايا أو المنافع المالية التي يحصل عليها، وهذا ما نبهت إليه المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في ٢٣/ ٣/ ١٩٩٦م، بقولها: "إذا قام الموظف بالامتثال لأمر شفهي من رئيسه رغم اعتقاده وعلمه أنه مخالف للقانون فإنه يكون قد ارتكب بذلك مخالفة تأديبية تستوجب المساءلة ولا يجدي والأمر كذلك أن يبدى المرؤوس المخالف أن ما اقترفه من مخالفات أنه نفذ تعليمات رئيسه الشفهية خوفًا من بطشه أو إرضاء له حتى لا يتعرض للانتقام أو الخوف من الحرمان من مزايا أو منفعة ذاتية"[٢].

غير أن هناك رأيًا فقهيًّا لا يشاطر المشرع والمحكمة الإدارية العليا فيما انتهت إليه في قضائها السابق، ويرى أنه وإن كان لا يمكن للقاضي أن يخالف نص القانون الصريح، إلا أنه لا ينبغي التغافل عن بعض الاعتبارات المهمة في واقع العمل وأهمها عدم قدرة الموظف من الناحية العملية أن يطلب من رئيسه أن يكتب الأمر الصادر إليه وإلا فإنه سيمتنع عن تنفيذه، إذ إن ذلك سيعرضه حتما لسخط رئيسه واضطهاده وتصيد الأخطاء لمحاسبته[٣]، وما قد ينتج عن ذلك من أثر ذي مردود سلبي في استحقاق الموظف للمكافآت التشجيعية والحوافز وغيرها[٤]، هذا فضلا عن أن نفي المسؤولية من على عاتق المرؤوس من خلال اشتراط سبق تنبيهه الكتابي للرئيس بالمخالفة قد لا يكون مقبولًا بالنسبة للعاملين الذين يوصفون

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٣٠٤ لسنة ٣٢ ق.ع جلسة ١٣/ ٥/ ١٩٨٩- مجموعة المكتب الفني- السنة ٣٤- صفحة رقم ٩٦٠.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعنين رقمي ٢٩٨٩ و ٣٠٤٨ لسنة ٣٩ ق.ع جلسة ٢٣/ ٣/ ١٩٩٦- مجموعة المكتب الفني- السنة ٤١- الجزء الأول- صفحة رقم ٨٧٣- المبدأ رقم ١٠٠.

(٣) انظر: مستشار/ سمير صادق: المرجع السابق- ص ٧٤ وما بعدها، د/ عبد الحفيظ على الشيمي: المرجع السابق- ص ١٦٣- ١٦٤.

(٤) انظر: مستشار/ سمير صادق: المرجع السابق- ص ٧٤ وما بعدها.

بالحداثة في الوظيفة العامة، كما أن حالات الاستعجال أو الضرورة قد تقتضي في بعض الأحوال أن يتم تنبيه الرئيس بعدم قانونية الأمر الصادر منه بطريقة أخرى غير الكتابة[١].

لذا يقترح البعض من الفقه أن يتم تعديل نص القانون بالاكتفاء لإعفاء الموظف المرءوس من المسئولية أن يثبت المرءوس اعتراضه على تنفيذ أمر رئيسه المخالف للقانون وتنبيهه إلى ذلك، دون ضرورة اشتراط أن يكون هذا الأمر وكذا التنبيه مكتوبًا، وأن يترك إثبات هذا الأمر للقواعد العامة في الإثبات.[٢]

في حين يذهب رأي آخر إلى عكس الرأي المتقدم، ويرى أن المشرع باشتراطه أن يكون الأمر غير المشروع مكتوبا يكون قد وفر ضمانة قوية وكافية للمرؤوس المطيع في مجال الإثبات، لأنه من الناحية العملية يصعب إثبات صدور الأمر من الرئيس إذا كان شفويًّا في حالة المخالفة، هذا فضلًا عما يتيحه القرار المكتوب من فرصة لمن أصدره للتروي لاسيما إذا تعلق الأمر بمخالفة القانون.[٣]

كما يجدر بي أن ألفت الانتباه في هذا المقام إلى أن المشرع وإن كان استلزم ضرورة الاعتراض كتابة على أمر الرئيس غير المشروع، إلا أنه لم يستلزم إفراغ هذا الاعتراض الكتابي في شكل معين، وينبني على ذلك أنه متى ثبت اعتراض عضو هيئة التدريس كتابة على تنفيذ الأمر غير المشروع الصادر إليه بالمخالفة للقانون بأي وسيلة كانت، حُق له أن يتمسك بعدم جواز مساءلته تأديبيًّا عن تنفيذ الأمر غير المشروع ما دام أن رؤساءه في العمل قد تمسكوا وأصروا على وجهة نظرهم بعد هذا التنبيه، وفي ذلك تقول المحكمة الإدارية العليا: "طاعة الرؤساء لا تعفي العامل من المسئولية عما نسب إليه من مخالفات بناء على أوامر الرؤساء ما لم يثبت أن العامل قد اعترض كتابة على تلك التعليمات إلا أن الرئيس تمسك بوجهة نظره– لا يشترط في هذا الاعتراض شكلاً معينًا وإنما يكفي أن تشير إليه الأوراق والقرائن"[٤].

---

(١) انظر: د/ عبد الحفيظ على الشيمي: المرجع السابق– ص ١٦٣.

(٢) انظر: مستشار/ سمير صادق: المرجع السابق– ص ٧٤ وما بعدها، د/ عبد الحفيظ على الشيمي: المرجع السابق– ص ١٧٢– ١٧٣.

(٣) انظر: د/ سليمان محمد الطماوى: المرجع السابق– ص ١٧٩، د/ على عبد الفتاح محمد خليل: المرجع السابق– ص ٣٥٩– ٣٦٠، د/ محمد إبراهيم الدسوقي على: موانع مساءلة الموظف العام إداريًا وجنائيًا– دار النهضة العربية– ٢٠١٩م– ص ٨٧.

(٤) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٠٥٢ لسنة ٣٦ ق.ع جلسة ٢٦/ ٣/ ١٩٩٦– سابق الإشارة إليه.

كذلك لا يفوتني أن أنوه في هذا المقام إلى ما سبق ذكره فيما تقدم من صفحات هذا البحث بشأن الاستقلالية التي يتمتع بها أساتذة الجامعات ومن بينهم أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في الجانب الفني لعملهم، وأن سلطة الرؤساء الإداريين بالجامعة في التوجيه وإصدار التعليمات كعميد الكلية ورؤساء الأقسام تقتصر على النواحي والجوانب الإدارية دون أن تمتد إلى الجوانب الفنية لعمل عضو هيئة التدريس التي يتمتع في ممارستها بقدر كبير من الحرية، وقد سبق دراسة هذا الأمر وتناوله بالتفصيل فيما تقدم من صفحات في المطلب الأول من المبحث الأول عند عرضي واجب أداء عضو هيئة التدريس المهام الوظيفية طبقا لأحكام القانون، وأكتفي بالإحالة إليها منعًا للتكرار.

المطلب الثالث
المحافظة على الأسرار الوظيفية وعدم إفشائها

الأسرار لغة: جمع سر، والسر: ما يكتم في النفس من الحديث[١]، وقيل: ما يحاول المرء كتمانه من قول أو فعل، وهو خلاف الإعلان[٢]، قال تعالى:{فَإِنَّهُ يَعْلَمُ السِّرَّ وَأَخْفَى}[٣]، ويقال بث السر: أي أفشاه وأظهره[٤]، وقيل السر: ما تكتمه، وتخفيه[٥].

ولم يرد للسر تعريفًا محددًا في اصطلاح الفقهاء، ولعل المرجع في ذلك هو وضوح معنى السر أو عدم تباين معناه اللغوي عن معناه الاصطلاحي.[٦]

أما على الصعيد القانوني، فقد تباينت آراء الفقه بشأن تعريف السر، فيذهب البعض إلى أن السر هو ما يضر إفشاؤه بسمعة مودعه أو كرامته[٧]، أو هو كل أحداث الحياة التي يحرص الناس على كتمانها[٨].

بينما عرفه آخرون بأنه علاقة بين شخص ما ومعرفة شيء أو واقعة ما، وهذه العلاقة تتطلب التزامًا من هذا الشخص بعدم إفشاء السر، كما تقتضي منه أيضًا العمل على منع الغير من معرفته والوقوف عليه[٩].

---

(١) انظر: مرتضى الزبيدي: تاج العروس- الجزء ١٢ – دار الهداية – ص ٥.

(٢) انظر: د/ أحمد مختار عبد الحميد عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة- ج ٢ – عالم الكتب – الطبعة الأولى- ١٤٢٩هـ/ ٢٠٠٨م – ص ١٠٥٦.

(٣) الآية ٧- سورة طه.

(٤) انظر: معجم اللغة العربية المعاصرة: المرجع السابق- ج١- ص ١٥٨.

(٥) انظر: المعجم الوسيط- مجمع اللغة العربية بالقاهرة- ج ١ – ص ٤٢٦.

(٦) انظر: د/ إلهام محمد كامل عبد النعيم: عقوبة إفشاء السر الوظيفي بين الشريعة والقانون "دراسة فقهية مقارنة"- مجلة الزهراء – كلية الدراسات الإسلامية والعربية بنات القاهرة- جامعة الأزهر- العدد الحادي والثلاثون- ص ١٥٣٥.

(٧) انظر: موسوعة دالوز- تحت عنوان إفشاء الأسرار- فقرة ١٦- مشار إليه في: مستشار/ محمد ماهر: إفشاء سر المهنة الطبية- مجلة القضاة – نادي القضاة- العدد التاسع- سبتمبر ١٩٧٥م- ص ١٠٠.

(٨) انظر: د/ عبد السلام الترمانيني: السر الطبي- مجلة الحقوق والشريعة – كلية الحقوق والشريعة- جامعة الكويت- المجلد ٥- العدد ٢- ١٩٨١م- ص ٤٠.

(٩) انظر: د/ آمال عثمان: الخبرة في المسائل الجنائية- رسالة مقدمة إلى كلية الحقوق جامعة القاهرة- ١٩٦٤م- ص ٣٢٧- مشار إليه في: د/ على نجيدة: التزام الطبيب بحفظ أسرار المريض- بحوث مؤتمر الطب والقانون الذي نظمته كلية الشريعة والقانون بجامعة الإمارات العربية المتحدة بالتعاون مع كلية الطب والعلوم الصحية في الفترة من ٣ – ٥ مايو

في حين مال آخرون إلى تعريفه بأنه أمر يعهد به إلى ذي مهنة.[١]

بينما ذهب بعضهم إلى تعريف السر الوظيفي بأنه: كل ما يتصل بالمعلومات والإجراءات والقرارات التي يطلع عليها الموظف من خلال ممارسة الوظيفة العامة، أي بحكم وظيفته.[٢]

وتتنوع الأسرار الوظيفية بين أنواع شتى فهي لا تخضع لحصر، فمنها ما يتعلق بأسرار الدولة، ومنها ما يتعلق بأسرار الإدارة، ومنها ما يخص الأفراد[٣]، وثمة من يصنفها إلى أسرار بطبيعتها، وأسرار حكمية، وأسرار بناء على نص قانوني أو تعليمات إدارية.[٤]

وقد جرم المشرع في قانون العقوبات المصري رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ إفشاء الموظف العام للأسرار التي اطلع عليها بحكم وظيفته فجعله جرما جنائيا يستوجب مؤاخذته جنائيا، حيث نص في المادة (٣١٠) من القانون المشار إليه على أن "كل من كان من الأطباء أو الجراحين أو الصيادلة أو القوابل أو غيرهم مودعاً إليه بمقتضى صناعته أو وظيفته سرا خصوصيا أؤتمن عليه فأفشاه في غير الأحوال التي يلزمه القانون فيها بتبليغ ذلك يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة شهور أو بغرامة لا تتجاوز خمسمائة جنيه.

ولا تسرى أحكام هذه المادة إلا في الأحوال التي لم يرخص فيها قانوناً بإفشاء أمور معينة كالمقرر في المواد ٢٠٢، ٢٠٣، ٢٠٤، ٢٠٥ من قانون المرافعات في المواد المدنية والتجارية"[٥].

١٩٩٨م- الجزء الأول- عدد خاص بأبحاث مؤتمر الطب والقانون- كلية الشريعة والقانون- جامعة الإمارات العربية المتحدة- ص ٢١٤.

(١) انظر: د/ محمد فائق الجوهري: المسئولية الطبية في قانون العقوبات- دار الجوهري للطبع والنشر- القاهرة- ١٩٥١م- ص ٤٧٠.

(٢) انظر: د/ خالد الزبيدي: التزام الموظف العام بكتمان أسرار الوظيفة العامة في القانون الأردني- دراسة مقارنة- مجلة الحقوق- مجلس النشر العلمي- جامعة الكويت- المجلد ٣٦- العدد ٣- ٢٠١٢م- ص ٥٤٢.

(٣) انظر: د/ هتاف جمعه راشد: إفشاء الأسرار الوظيفية والآثار المترتبة عليها- مجلة القانونية- كلية الحقوق جامعة القاهرة فرع الخرطوم- المجلد (٧)- العدد (١)- ٢٠٢٠م- ص ٨٤ وما بعدها، د/ جمال سيد خليفة محمد: إفشاء السر المهني بين الضوابط القانونية واعتبارات المصلحة الأولى بالرعاية "دراسة مقارنة"- مجلة البحوث القانونية والاقتصادية- كلية الحقوق- جامعة المنصورة- العدد ٧٣- سبتمبر ٢٠٢٠م- ص ٣٦٤ وما بعدها.

(٤) انظر: د/ خالد الزبيدي: المرجع السابق- ص ٥٤٦ وما بعدها.

(٥) ويلاحظ أن المشرع المصري لم ينص صراحة في المادة (٣١٠) عقوبات المتقدم ذكرها على التزام الموظف العام بالسر المهني، إلا أن ذلك يستفاد من عبارة (.... أو غيرهم مودعاً إليه بمقتضى صناعته أو وظيفته ...). (انظر: د/ أحمد فاروق زاهر: الحماية الجنائية للأسرار المهنية "دراسة مقارنة بين القانونين الإماراتي والمصري"- مجلة الشريعة والقانون

وإلى هذا الواجب أشار أيضًا المشرع في البند رقم (٢) من المادة (١٥٠) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧ بقوله: "يحظر على الموظف مخالفة القوانين، واللوائح، والقرارات، والنظم المعمول بها، ويحظر عليه على الأخص ما يأتي:

٢- إفشاء أية معلومات يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك دون إذن كتابي من الرئيس المختص، ويظل هذا الالتزام قائمًا بعد ترك الخدمة".

ويلاحظ هنا أن المشرع أوجب على الموظف العام التقيد بهذا الواجب حتى بعد ترك الخدمة أو العمل في المرفق الذي يعمل به أيا كان سبب انتهاء الخدمة، فهو التزام عام ودائم يتقيد به الموظف العام ويلازمه طيلة مدة خدمته وبعدها.

ولا مشاحة في أن مخالفة الموظف العام لهذا الالتزام المفروض عليه قانونًا يعرضه للمساءلة التأديبية والجزاء الإداري، ويعد أمر شائن في حقه، لما فيه من تعريض نفسه للشبهة بما يجعله غير جدير بشغل ذلك المكان الوظيفي.[1]

بجامعة الإمارات العربية المتحدة- العدد الثامن والخمسون- رجب ١٤٣٥ هـ- أبريل ٢٠١٤م- ص ١٢٦ وما بعدها، د/ سعيد أحمد على قاسم: السر المهني- مجلة الفكر الشرطي- القيادة العامة لشرطة الشارقة- مركز بحوث الشرطة- المجلد (٢٤)- العدد (٩٥)- أكتوبر ٢٠١٥م- ص ٢٩٥.)

ومما له مجال ذكر في هذا المقام أيضًا أن المشرع الفرنسي أورد في قانون العقوبات الفرنسي الجديد لسنة ١٩٩٤م نصا عاما ومطلقا يجرم كل إفشاء لأي سر مهني وذكر فيه صراحة الموظف العام، حيث نص في المادة (٢٢٦-١٣) من القانون المار ذكره على أن "إفشاء المعلومات السرية من قبل شخص هو مُودع إليه أو موظف بالدولة، إما بسبب وظيفة أو مهمة مؤقتة، يعاقب بالسجن سنة واحدة و ١٥٠٠٠ يورو غرامة"، وهو الأمر الذي يكون معه المشرع الفرنسي قد مال إلى التشدد في العقاب على هذه الجريمة من خلال جعله العقوبة في القانون الجديد هي الحبس سنة و ١٥٠٠٠ يورو غرامة بعد أن كانت وفقا لنص المادة (٣٧٨) من قانون العقوبات الفرنسي القديم الحبس الذي لا يقل عن شهر ولا يتجاوز ستة أشهر والغرامة التي لا تقل عن ٥٠٠ فرنك فرنسي ولا تتجاوز ١٥٠٠٠ فرنك فرنسي. (انظر: د/ سعيد أحمد على قاسم: المرجع السابق- ص ٢٨١- ٢٨٢.)

(١) انظر: مستشار/ محمود على محمد: جريمة إفشاء الأسرار في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي (دراسة في قانون العقوبات الاتحادي والقوانين المصرية)- مجلة الأمن والقانون- أكاديمية شرطة دبي- المجلد (١١)- العدد (١)- ٢٠٠٣م- ص ٣١٠.

وفضلا عن ذلك فإن هناك التزامًا آخر فرضه قانون الإثبات على الموظفين العموميين أو المكلفين بالخدمة العمومية في هذا الخصوص يحتم عليهم عدم الإدلاء بالشهادة ولو بعد تركهم العمل عن تلك المعلومات التي وصلت إلى علمهم أثناء تأديتهم عملهم إلا بعد أن تأذن لهم السلطة المختصة بذلك بناءً على طلب المحكمة أو أحد الخصوم[١]، حيث تنص المادة (٦٥) من قانون الإثبات رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٨ على أن "الموظفين والمكلفين بخدمة عامة لا يشهدون ولو بعد تركهم العمل عما يكون قد وصل إلى علمهم في أثناء قيامهم به من معلومات لم تنشر بالطريق القانوني ولم تأذن السلطة المختصة في إذاعتها ومع ذلك فلهذه السلطة أن تأذن لهم في الشهادة بناء على طلب المحكمة أو أحد الخصوم".

ومن الجدير بالملاحظة أن المشرع لم يحدد المقصود بسر المهنة أو يبين ماهيته على نحو دقيق ومفصل، وإنما أورد التزامًا عامًّا على عاتق الموظف بالمحافظة على الأسرار التي يطلع عليها بحكم عمله وعدم إفشائها سواء أكانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك، ولا ريب في أن طبائع الأمور تقضي باختلاف هذا التحديد من شخص لآخر ومن ظرف لآخر، فيما يعتبر سرًا بالنسبة لشخص قد لا يعتبر كذلك بالنسبة لشخص آخر، وما يعد في ظروف معينة سرًّا قد لا يعد كذلك في سواها[٢]، ومعنى ذلك أنه يجب على الموظف أن يحكم ضميره وتقاليد الناس والعرف الغالب في تحديد ما يعتبر سريًّا مما لم يصدر بشأنه تعليمات صريحة باعتباره سريًّا[٣].

وقد راعى المشرع من خلال تقريره هذا الالتزام تحقيق مصلحتين[٤]:

أولاهما: مصلحة الأفراد الذين تتعلق بهم هذه الأسرار، وما يقتضيه ذلك من توفير قدر من الحماية لهؤلاء الأفراد لما قد يصيبهم من مضار بالغة من جراء إفشاء الموظف لهذه الأسرار الخاصة بهم التي اطلع عليها بحكم طبيعة عمله.

---

(١) انظر: مستشار/ محمود على محمد: المرجع السابق- ص ٣١٠- ٣١١.

(٢) انظر: مستشار/ محمد ماهر: المرجع السابق- ص ٩٩، د/ عبد السلام الترمانيني: المرجع السابق- ص ٤٠، د/ جمال سيد خليفة محمد: المرجع السابق- ص ٣٥٣، د/ سعيد أحمد على قاسم: المرجع السابق- ص ٢٨٤.

(٣) انظر: د/ سليمان محمد الطماوى: المرجع السابق- ص ١٨٨ - ١٨٩.

(٤) انظر: د/ أنس جعفر: المرجع السابق- ص ٢١٦، د/ محمد جودت الملط: المرجع السابق- ص ١١٩، د/ رمضان محمد بطيخ: المرجع السابق- ص ١٢٧، د/ جمال سيد خليفة محمد: المرجع السابق- ص ٣٦٩.

والأخرى: المصلحة العامة، وما توجبه من ضرورة المحافظة على هذه الأسرار لما يؤدى إليه ذلك الأمر من توفير قدر من الثقة بين المواطن والسلطة داخل الدولة، مما يساعدها في القيام برسالتها على أفضل وجه.

ومما لا شك فيه أن عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر بحكم طبيعة عمله في مرفق الجامعة التي ينتمي إليها يطلع على العديد من الأسرار الوظيفية سواء أثناء عمله داخل أروقة القسم أو الشعبة التي ينتمي إليها، أو داخل الكلية أو الجامعة أو من خلال مشاركته في اجتماعات مجلس القسم أو الكلية أو غيرها من المجالس والأقسام الأخرى التي يشترك في عضويتها بحسب طبيعة عمله ومهام الوظيفة الموكلة إليه، هذا فضلا عن اطلاعه على العديد من الملفات والوثائق والمستندات التي تعرض عليه أثناء أداء مهامه الوظيفية داخل أروقة القسم أو الكلية التي ينتمي إليهما.

وهو الأمر الذي يفرض على عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر التزامًا قانونيًّا شأنه شأن غيره من أرباب الوظائف العمومية بضرورة المحافظة على تلك الأسرار الوظيفية التي يطلع عليها بحكم طبيعة عمله في مرفق الجامعة، وقد يكون مرد هذه السرية الطبيعة الذاتية لهذه المعلومات أي أنها بطبيعتها سرية أو وجود تعليمات صادرة من الجهات المختصة تقضي بذلك.

فهو التزام ذو وجهين: أحدهما سلبي يفرض على عضو هيئة التدريس كتمان هذه الأسرار والامتناع عن إفشائها دون إذن كتابي من الرئيس المختص، والآخر إيجابي يحظر على عضو هيئة التدريس أن يحتفظ لنفسه بأصل أي ورقة من الأوراق الرسمية أو أن ينزع هذا الأصل من الملفات، ولو كانت خاصة بعمل كلف به، أو الاحتفاظ بصورة أية وثيقة رسمية أو ذات طابع سري[(١)].

ولكن في مواجهة من يلتزم عضو هيئة التدريس بعدم إفشاء هذه الأسرار الوظيفية؟

من الملاحظ أن المشرع وإن كان قد فرض على الموظف العام التزامًا بالمحافظة على الأسرار الوظيفية وعدم إفشائها، إلا أنه لم يبين على نحو دقيق الأشخاص أو الجهات التي يلتزم في مواجهتها الموظف العام بعدم إفشاء هذه الأسرار التي اطلع عليها بحكم وظيفته.

---

(١) حيث ينص البند رقم (٧) من المادة (١٥٠) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧ على أن : "يحظر على الموظف مخالفة القوانين، واللوائح، والقرارات، والنظم المعمول بها، ويحظر عليه على الأخص ما يأتي:

٧- الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة رسمية أو نزع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه، ولو كانت خاصة بعمل كلف به، أو الاحتفاظ بصورة أية وثيقة رسمية أو ذات طابع سري".

غير أن طبيعة هذا الالتزام تفرض على عضو هيئة التدريس أن يمتنع عن الكشف عن هذه الأسرار لكل من هو غريب عن جهة عمله، وكذا عن كل من ليس له حق الاطلاع على أسرار ومستندات وأعمال وظيفته، وهو ما يستتبع ممارسة هذا الالتزام في مواجهة كل من[١]:

١ - الغير سواء أكانوا أفرادا أم مؤسسات أم هيئات.

٢ - الأفراد الذين يعملون معه في جهة العمل نفسها ما دام لا يحق لهم الاطلاع على هذه الأسرار.

٣- الجهات الإدارية الأخرى التي لا يدين لها بعلاقة التبعية ما لم يوجد نص قانوني يلزمه بذلك[٢]، فقد أفتى مجلس الدولة بأنه لا يجوز لمصلحة الضرائب إفشاء أسرار الممولين ولو لجهة حكومية أخرى إلا إذا نص قانون على ذلك صراحة.[٣]

كما لا يفوتني أن أنوه في هذا المقام إلى أن هذا الواجب يلازم الموظف العام حتى أثناء ممارسته بعض الحقوق المكفولة له دستوريًّا كحق الشكوى، فلا يجوز للموظف أن يتخذ من حق الشكوى ذريعة للإفشاء بتلك الأسرار التي اطلع عليها بحكم طبيعة عمله بمحاجة أنها كانت لازمة وضرورية لدعم الإدعاءات الواردة في شكواه، إذ يتعين على الموظف العام الحفاظ على هذه الأسرار وعدم البوح بها في شكواه، ولو رأى أن ما ورد بشكواه من ادعاءات ما كان ليستقيم بغير تقديم هذه المعلومات، حيث يتعين عليه في هذه الحالة أن يخطر رؤساءه المختصين ويحصل على إذن كتابي منهم بذلك كي يعفى من معقبات المسئولية القانونية عن إفشائه هذه المعلومات.[٤]

---

(١) انظر: د/ سليمان محمد الطماوى: المرجع السابق- ص ١٨٩، د/ أنس جعفر: المرجع السابق- ص ٢١٧، د/ رمضان محمد بطيخ: المرجع السابق- ص ١٢٨، د/ على عبد الفتاح محمد خليل: المرجع السابق- ص ٣٦٤- ٣٦٥، د/ خالد الزبيدي: المرجع السابق- ص ٥٥١.

(٢) انظر: د/ سليمان محمد الطماوى: المرجع السابق- ص ١٨٩، د/ على عبد الفتاح محمد خليل: المرجع السابق- ص ٣٦٥، ويراجع في ذات المعنى: فتوى اللجنة الثالثة لقسم الفتوى- ملف اللجنة رقم ٦٦٣/ ٧٣ ق- ملف الإدارة ٤/ ١/ ٢٧٣٥- جلسة ٩/ ١٠/ ٢٠١٩- مشار إليها في: مستشار/ إسلام توفيق الشحات، مستشار/ محمد شكرى أبو رحيل: المرجع السابق- ص ٣٣٨ وما بعدها.

(٣) فتوى إدارة المالية والاقتصاد رقم ٤٤٣ في ١٠ مارس ١٩٥٧- مشار إليها في: د/ سليمان محمد الطماوى: المرجع السابق- ص ١٨٩، د/ محمد جودت الملط: المرجع السابق- ص ١٢٥.

(٤) يراجع في هذا المعنى: حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٣٢٧٤ لسنة ٥٧ ق.ع جلسة ٢٦/ ١٠/ ٢٠١٣- مشار إليه في: مستشار/ إسلام توفيق الشحات، مستشار/ محمد شكرى أبو رحيل: المرجع السابق- ص ٣٣٨- ٣٣٩.

وترتيبًا على ما تقدم فإن عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر يكون ملزمًا بالمحافظة على الأسرار الوظيفية التي اطلع عليها بحكم عمله، ولا يجوز له بأية حال الكشف عن هذا الأسرار أو إفشائها حتى بعد ترك عمله بالجامعة فهو التزام عام ودائم يلازمه أثناء العمل وخارجه، وسواء أكان في خدمة مرفق الجامعة أو ترك العمل بها، ولا يعفى من هذا الالتزام سوى في حالات محدودة وضيقة تشكل استثناء من هذا الأصل العام.

ولكن لا يستقيم هذا الالتزام وينتج أثره قانونًا إلا إذا استوفيت بعض الشروط في السر الذي يتعين على عضو هيئة التدريس كتمانه والمحافظة عليه، وهي:

أولًا: أن يكون السر سرًا بطبيعته أو بموجب تعليمات تقضي بذلك.

وقد عبر المشرع عن هذا الشرط صراحة في البند رقم (٢) من المادة (١٥٠) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المار ذكره بقوله: "..... إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك ...".

ولا ريب أن هذا الشرط لا يثير أدنى إشكالية في حال وجود نص قانوني أو تعليمات صادرة من السلطات المختصة تقضي باعتبار المعلومات التي اطلع عليها عضو هيئة التدريس من قبيل المعلومات السرية، إذ يتعين عليه في مثل هذه الحالة الالتزام بالمحافظة على هذه المعلومات وكتمانها وعدم إفشائها إعمالًا لصريح النصوص التي فرضت عليه هذه السرية.

وبالتالي فإن الإشكالية التي تتجلى هنا بصدد إعمال هذا الشرط تتمثل في تحديد وصف السرية بطبيعتها؟

لقد انقسم الفقه في هذا الخصوص إلى اتجاهين: الأول: يميل إلى الأخذ بمعيار شخصي، من خلال تحديد وصف السرية عن طريق صاحب السر طواعية، وعليه؛ فإن الموظف لا يكون ملزمًا في هذه الحالة سوى بالمحافظة على ما يعهد إليه من صاحب السر، في حين يميل الاتجاه الثاني إلى الأخذ بمعيار موضوعي قوامه تحديد وصف السرية بالنظر إلى الظروف والأحوال الموضوعية التي أحاطت بالواقعة، دون اشتراط أن يعهد إلى الموظف به صراحة من صاحبه، بل يكفي أن يتم الاطلاع عليها بسبب المهنة أو الوظيفة لطالما أن هذه الوقائع مرتبطة بالموضوع الذي عهد به إليه، وهو المعيار المعتمد بالنسبة للموظف العام.[1]

---

(١) انظر: د/ خالد الزبيدي: المرجع السابق- ص ٥٤٣- ٥٤٤.

والحقيقة أنني أرى أنه يمكن التوفيق بين الاتجاهين في خصوصية حالة عضو هيئة التدريس، بحيث يمكن القول بأنه يكون ملزمًا بكتمان السر والمحافظة عليه سواء عهد إليه بذلك من صاحب السر أو من خلال النظر إلى الظروف والأحوال الموضوعية التي أحاطت بالواقعة، دون حاجة إلى أن يعهد إليه به صراحة من صاحبه، فيكفي أن يكون عضو هيئة التدريس قد اطلع عليه بسبب طبيعة عمله، ولنضرب مثالًا على ذلك بأسئلة الامتحانات، فهي تستلزم بطبيعتها أن تكون سرية، وتفرض على عضو هيئة التدريس الذي قام بوضعها وكل من يراجعها أو يطبعها أن يحافظ على سريتها.

ثانيا: أن يعلم عضو هيئة التدريس بالسر في أثناء أدائه العمل أو بسببه.

وهذا العلم قد يتحقق لعضو هيئة التدريس مباشرة بحكم طبيعة عمله وتعلق المعلومات بهذا العمل مباشرة مما يستلزم ضرورة اطلاعه عليها، وقد يتحقق هذا العلم بشكل غير مباشر بمناسبة تواجده مع زملاء آخرين له في العمل تم إبلاغهم بهذه المعلومات أثناء تواجدهم معه في مكان العمل ذاته، أو تكون هذه المعلومات سرية، ولكن تستلزم ممن كلف بأداء العمل الاستعانة بزملاء آخرين له في العمل لعدم إمكان أدائه لها بصورة منفردة، وقد يطلع عضو هيئة التدريس على هذا السر من خلال إفضاء صاحبه له به مباشرة طوعًا أو قانونًا[١]، كأن يكون عضو هيئة التدريس مكلفًا بالتحقيق مع صاحب السر أو عضوًا بمجلس التأديب، ففي جميع هذه الأحوال يكون عضو هيئة التدريس ملزمًا بكتمان هذه الأسرار التي اطلع عليها أثناء العمل أو بسببه، ويضع نفسه تحت طائلة المساءلة القانونية في حال مخالفته لذلك الالتزام.

ثالثا: عدم وجود نص قانوني يوجب على عضو هيئة التدريس إفشاء السر.

سبق أن أشرت فيما تقدم إلى أن عضو هيئة التدريس لا يعفى من هذا الالتزام سوى في حالات محدودة وضيقة وتشكل استثناء من الأصل، ولا ريب في أن عضو هيئة التدريس يعفى من معقبات المسؤولية القانونية المترتبة على مخالفة هذا الالتزام إذا وَجَدَ نصًّا قانونيًّا يوجب عليه إفشاء السر في حالات معينة، بحيث إذا وجد مثل هذا النص انسحب أثره على التزام عضو هيئة التدريس بالمحافظة على الأسرار الوظيفية[٢]، أو إذا حصل على إذن كتابي بذلك من الرئيس المختص، وهذا ما أشارت إليه صراحة اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية في البند رقم (٢) من المادة (١٥٠) المار ذكره.[٣]

---

(١) انظر: د/ خالد الزبيدي: المرجع السابق- ص ٥٤٥.

(٢) انظر: د/ محمد جودت الملط: المرجع السابق- ص ١٢٤.

(٣) كما يذهب البعض من الفقه إلى أنه يجوز للموظف العام إفشاء السر إذا رضي بذلك صاحب السر؛ إذ يعد رضاه في هذه الحالة بمنزلة سبب من أسباب الإباحة، مدللين على صحة هذا الرأي بما انتهت إليه الجمعية العمومية لقسمي الفتوى

المبحث الثالث
الواجبات الوظيفية الخاصة

تمهيد وتقسيم:

لا جرم أن طبيعة الوظيفة التي يشغلها عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر تفرض عليه الالتزام ببعض الواجبات التي تتناسب مع الطبيعة الخاصة لهذه الوظيفة وما تتميز به من خصائص ذاتية مردها الطابع الفني الذي تكتسي به وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات كونها تتعلق بالبحث العلمي، وإعداد الكوادر البشرية المؤهلة علميًّا وعمليًّا من أجل النهوض بالمجتمع هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن طبيعة الدور الذي يؤديه شاغل هذه الوظيفة بتلك الجامعة العريقة التي تعد أحد أهم قلاع العلوم والمعارف الشرعية واللغوية في العالمين العربي والإسلامي يفرض عليه التقيد ببعض الالتزامات التي تحفظ له مكانته وهيبته في نفوس الناس بوصفه عالم دين مسلم تتطلع إليه أفئدة شتى حول العالم، وتحتذي به بوصفه مَثَلا صالحا.

وانطلاقا مما سلف يمكن القول بأن هناك بعض الواجبات الوظيفية الخاصة بشاغلي وظائف أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر علاوة على تلك الواجبات المقررة بنصوص صريحة في قانون إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها ولائحته التنفيذية، وتلك الواجبات الوظيفية العامة التي يخضع لها جميع أرباب الوظائف العمومية المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية، وتتمثل أهم هذه الواجبات الخاصة في واجبين أساسين، وهما:

١ – الالتزام بالتقاليد الجامعية، وعدم استغلال الوظيفة، واحترام كرامتها.

والتشريع بمجلس الدولة في فتواها رقم ٩٢٦ في ٨ نوفمبر ١٩٦٠، من جواز اطلاع عضو اللجنة القضائية للإصلاح الزراعي على إقرارات ضريبة الإيراد العام المقدمة من الممول ما دام الممول قد قبل ذلك. (انظر: د/ محمد جودت الملط: المرجع السابق– ص ١٢٤، د/ رمضان محمد بطيخ: المرجع السابق– ص ١٢٩، د/ هتاف جمعه راشد: المرجع السابق– ص ٩٣.)

ومما تجدر الإشارة إليه أن هذه المسألة محل خلاف في الفقه الجنائي بين رأيين، حيث يرى البعض أن تجريم الإفشاء بالسر هو من النظام العام، كون هذه الجريمة تقع على المجتمع وليس على صاحب السر وحده، فلا يصح أن يتخذ من رضائه أو إذنه بالإفشاء سببًا في إباحته، بينما رأى فريق آخر أن تصريح صاحب السر بإفشائه يرفع عن حامله واجب الكتمان، ويبيح له إعلانه، لأن حظر الإفشاء في نظرهم وإن كان مقررًا للصالح العام، إلا أنه لا يسلب صاحب السر الحق في أن يذيعه بنفسه، ومن ثم فلا مانع من أن يطلب ممن أفضى إليه به إذاعته نيابة عنه. (يراجع في تفاصيل ذلك: مستشار/ محمد ماهر: المرجع السابق– ص ١٢٢ وما بعدها، د/ محمد فائق الجوهري: المرجع السابق– ص ٤٩٥ وما بعدها، د/ أحمد فاروق زاهر: المرجع السابق– ص ١٤٥ وما بعدها.)

٢- الأمانة العلمية.

وسأتناول هذين الواجبين بشيء من التفصيل من خلال تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، أعرض في أولهما بالبيان لواجب الالتزام بالتقاليد الجامعية وعدم استغلال الوظيفة واحترام كرامتها، وألقي الضوء في الآخر على واجب الأمانة العلمية.

المطلب الأول
الالتزام بالتقاليد الجامعية وعدم استغلال الوظيفة واحترام كرامتها

يجب على كل موظف عام في الدولة أيا كان موقعه في سلم التدرج الإداري أن يحافظ على كرامة الوظيفة التي ينتسب إليها بأن ينأى بنفسه عن كل مما شأنه المساس بواجبات وظيفته سواء أثناء مباشرته أعمال وظيفته داخل نطاق العمل أو خارجه[١] وفقا لما يفرضه العرف العام للوظيفة، وهذا ما أشارت إليه المحكمة الإدارية العليا بقولها: "يجب على الموظف أن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته، وأن يحافظ على كرامة الوظيفة طبقاً للعرف العام، وأن يسلك في تصرفاته مسلكا يتفق والاحترام الواجب"[٢].

وقد نص المشرع على هذا الواجب صراحة في الفقرة الأولى من المادة (٥٨) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بقوله: "كل موظف يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبيًّا".

وهو ما أكد عليه المشرع في البند (٣) من المادة (١٤٩) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧ بقوله: "يجب على الموظف الالتزام بأحكام القوانين واللوائح والقرارات والنظم المعمول بها، والعمل على تطبيقها، ويتعين عليه على الأخص ما يأتي:

٣- المحافظة على كرامة الوظيفة وحُسن سمعتها، والظهور بالمظهر اللائق بالوظيفة، ومراعاة آداب اللياقة في تصرفاته مع الجمهور ورؤسائه وزملائه ومرؤوسيه".

ولا خلاف بشأن تقيد الموظف العام بهذا الواجب أثناء أدائه لعمله، بينما ثار جدل فقهي بشأن مدى التزام الموظف العام بهذا الواجب خارج نطاق العمل أي أثناء ممارسة حياته الخاصة، فقد انقسم الفقه في هذا الخصوص بين مسلكين[٣]: فذهب رأي إلى أن الدولة تمنح الموظف أجرا مقابل قيامه بالعمل، فإذا

---

(١) فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن "واجب الحفاظ على كرامة الوظيفة- مفهوم هذا الواجب يتحدد بأن ينأى الموظف العام بنفسه في نطاق أعمال وظيفته وخارجها عن التصرفات التي من شأنها المساس بواجبات وظيفته- أي مسلك ينطوي على تهاون أو عدم اكتراث أو عبث ترتد آثاره على كرامة الوظيفة؛ يشكل مخالفة تستوجب المساءلة التأديبية". (حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٤٣١٩٧ لسنة ٥٦ ق.ع جلسة ١٧/ ١٢/ ٢٠١١- مجموعة المكتب الفني- السنة ٥٧- الجزء الأول- صفحة رقم ٢٦١- المبدأ رقم ٣٣.)

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعنين رقمي ٣٧٩٣ و ٤٠٥٥ لسنة ٤٩ ق.ع جلسة ١٩/ ٢/ ٢٠١٢- مجموعة المكتب الفني- السنة ٥٧- الجزء الأول- صفحة رقم ٥٥٥- المبدأ رقم ٦٧.

(٣) انظر: د/ أنس جعفر: المرجع السابق- ص ٢١٢- ٢١٣، د/ محمد جودت الملط: المرجع السابق- ص ١٢٨، لواء/ أحمد فؤاد كامل: حياتنا الخاصة وأثرها على الوظيفة- المجلة العربية لعلوم الشرطة- العدد السادس والتسعون- السنة

قام بأداء هذا العمل على الوجه المطلوب استحق عنه أجره، ولا يمكن مساءلته إلا عن أخطائه في أداء العمل، أما في حياته الخاصة فهي ملك له يتصرف فيها كيف يشاء، ومن ثم فهو يسأل في حالة خطئه في الحياة الخاصة بصفته مواطنا عاديا وفقا للقوانين المعمول بها بالدولة شأنه في ذلك شأن أي مواطن.

بينما ذهب آخرون إلى أن الموظف العام يجب عليه أن يلتزم دائما بحسن السيرة والأخلاق والبعد عن مواطن الريب والشبهات سواء في حياته العامة أو الخاصة، فلا ريب في أن حياة الموظف الخاصة تنعكس على العمل الوظيفي وسمعة المرفق العام الذي ينتمي إليه.

غير أن المتتبع لأحكام القضاء الإداري وبخاصة المحكمة الإدارية العليا يجد أنها رجحت الاتجاه الثاني، وذهبت إلى أن التزام الموظف العام بهذا الواجب لا يقتصر في نطاقه على الحيز الزمني الذي يباشر فيه الموظف أعمال وظيفته، وإنما يمتد أثره خارج نطاق مباشرته أعمال وظيفته، فهو إذن واجب عام يلتزم به الموظف سواء داخل نطاق وظيفته أو خارجه، وهو ما عبرت عنه دائرة توحيد المبادئ بالمحكمة الإدارية العليا صراحة في حكم حديث نسبيا صادر عنها بقولها: "ينعكس السلوك الشخصي للموظف في غير نطاق الوظيفة على سلوكه العام في مجال الوظيفة من حيث الإخلال بكرامتها، وبمقتضياتها، ووجوب أن يلتزم في سلوكه بما لا يفقده الثقة والاعتبار- لا يقوم عازل سميك بين الحياة العامة والحياة الخاصة للموظف يمنع التأثير المتبادل بينهما- لا يسوغ للموظف ولو خارج نطاق الوظيفة أن ينسى أو يتناسى أنه موظف تحوطه سمعة الدولة، وترفرف عليه مُثلها، وأن الكثير من تصرفاته الخاصة قد يؤثر في حسن سير المرفق وسلامته، وفي كرامة الوظيفة ورفعتها- مراعاة ذلك تصدق من باب الأولى فيمن تدق بالنسبة لهم موازين الحساب، وفي مقدمتهم أعضاء الهيئات القضائية"[(١)].

وقد أكدت المحكمة الإدارية العليا قضاءها السابق فقضت في حكم لاحق حديث نسبيًّا صادر عنها بتاريخ ١٦/ ١١/ ٢٠١٩م بأن "يجب على الموظف العام أن يحافظ على كرامة وظيفته ولا يخرج عن مقتضياتها أو ينحرف عنها ما استطاع إلى ذلك سبيلًا، خاصة وأن سلوك الموظف الشخصي في غير نظام الوظيفة ينعكس على سلوكه العام في مجال الوظيفة العامة من حيث الإخلال بكرامتها ومقتضياتها

الرابعة والعشرون- يناير ١٩٨٢م- ص ١٠- ١١، د/ خالد وحيد إسماعيل: كرامة الوظيفة العامة بين حرية الموظف وسلطة الإدارة- مجلة البحوث الفقهية والقانونية- كلية الشريعة والقانون جامعة الأزهر فرع دمنهور- العدد الخامس والثلاثون- الجزء الثالث- ١٤٤٢هـ/ ٢٠٢٠م- ص ٦٣٦- ٦٣٧.

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١١٩٦ لسنة ٥٠ ق.ع- دائرة توحيد المبادئ- جلسة ٢/ ١/ ٢٠١٦- سابق الإشارة إليه.

ووجوب أن يلتزم الموظف في سلوكه ما لا يفقده الثقة والاعتبار إذ لا يقوم عازل سميك بين الحياة العامة والحياة الخاصة يمنع كل تأثير متبادل بينهما، وأنه لا يسوغ للموظف- ولو خارج نطاق الوظيفة- أن يرتكب من الأفعال ما تزري بسمعته بين الناس ويمتد هذا إلى سمعة المرفق الذي يعمل به بما قد يؤثر تأثيرًا فاضحًا في كرامة الوظيفة العامة ورفعتها"[١].

وتطبيقًا لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه "لا يسوغ للموظف العام أن يغفل في خارجِ نطاقِ أعمالِ وظيفتِه صفتَه بوصفه موظفا عاما، ويُقْدِم على تصرفٍ من شأنه الخروج عن مقتضيات واجبات وظيفته، أو الإخلال بكرامتها، أو الاحترام الواجب لها- تطبيق: اشتراك الموظف العام عضو المجلس الشعبي المحلي في إصدار توصيات بهذا المجلس تخالفُ صحيحَ الواقع والقانون، يُعدُّ عملا يمسُّ الوظيفةَ العامة التي يشغلها، والثقةَ الواجبة فيه، ويسوغُ مساءلتَه تأديبيا عنه"[٢].

ولا ريب في أن نطاق الحياة الخاصة للموظف العام هنا يشمل كافة ضروب النشاط التي يزاولها خارج نطاق الوظيفة سواء في صلته مع أسرته أو في علاقاته بالمجتمع الذي يعيش فيه أو بصدد ممارسته حقوقه العامة بصفته مواطنا.[٣]

وتطبيقًا لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأن "انفراد المتهم في غرفة بأحد الفنادق- بزميلة له على النحو الثابت في التحقيق- فيه خروج على تعاليم الدين وتقاليد المجتمع التي لا يمكن أن تسمح بمثل هذه الخلوة بين رجل غير محرم وأنثى ولو كانت مخطوبة له- ولقد كان عليه وهو من رجال التعليم أن يبتعد عن مواطن الريب درءاً للشبهات وأن يلتزم في سلوكه ما لا يفقده الثقة والاعتبار- ولا شك في أن ما وقع منه- وإن كان بعيداً عن نطاق وظيفته- يعد ذنباً إدارياً مستوجباً العقاب لما فيه من خروج على مقتضيات وظيفته وإخلال بكرامتها وبما تفرضه عليه من تعفف واستقامة، إذ إنه كمدرس مهمته تربية النشء على الأخلاق القويمة وواجبه أن يكون قدوة حسنة ومثلاً يحتذى"[٤].

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٣٠٩٢٣ لسنة ٦٤ ق.ع- الدائرة الرابعة- جلسة ١٦/ ١١/ ٢٠١٩- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في مجال التأديب في الفترة من ١/ ١٠/ ٢٠١٩ حتى ٣٠/ ٩/ ٢٠٢٠- المكتب الفني للمحاكم الإدارية والتأديبية- ص ١٧.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٤٣١٢ لسنة ٤٩ ق.ع جلسة ٢٠/ ٤/ ٢٠١٣- سابق الإشارة إليه.

(٣) انظر: د/ سليمان محمد الطماوى: المرجع السابق- ص ١٩٦، لواء/ أحمد فؤاد كامل: المرجع السابق- ص ١١.

(٤) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٣٤٥ لسنة ١٠ ق.ع جلسة ٦/ ٢/ ١٩٦٥- مجموعة المكتب الفني- السنة ١٠- صفحة رقم ٦٠١.

كما قررت في حكم آخر لها أنه "لا وجه للحجاج بأن الطاعن لم يثبت في حقه لعب القمار إذ إن ما أسند إليه هو الإخلال بكرامة الوظيفة طبقاً للعرف العام وسلوكه مسلكاً لا يتفق والاحترام الواجب، وهذه المخالفة لا تتوقف بطبيعة الحال على ثبوت أو نفى إدارة المنزل للعب القمار وإنما تستخلص من مجموع الدلائل والقرائن التي أسفرت عنها التحقيقات وهي في مجموعها تضفي ظلالاً كثيفة على فساد بيئة هذا المنزل طبقاً للعرف العام الذي لا يبيح تواجد أغراب لا يمتون بصلة القربى لرب البيت يجالسون فيه زوجته أثناء غيبته حتى الساعات الأولى من الصباح، وغني عن القول أن دفاع الطاعن بأنه يرتبط بصلة القربى برب البيت وأن تواجده بل تردده على المنزل بصفة مستمرة إنما كان لرعاية شئون الأسرة بعد أن حبس رب الأسرة احتياطياً في إحدى الجرائم هو دفاع ساقط ومردود بأن واجب الرعاية يتناقض تماماً مع السماح لأصدقاء الزوج بالتواجد في المنزل أثناء غيابه حتى الساعات الأولى من الصباح يتناولون الطعام ويلعبون الورق، ولو كان جاداً في هذا الدفاع لتمسك بالأصول المرعية وبأحكام الدين الحنيف ولمنع هؤلاء من التردد على المنزل على هذا النحو، ولو كان الطاعن حريصاً على أن يتجنب الزلل وكل ما يؤثم سلوكه الشخصي لامتنع نفسه عن التردد على المنزل المذكور أو قبول الإشراف على أسرة رب البيت بعد أن وضح له منذ عام ١٩٦٤ ما يحيط بالمنزل من ريب وشبهات وأنه كان هدفاً لمهاجمة شرطة الآداب، فالأولى أن يبتعد عن مواطن الشبهة لا أن ينغمس فيها تحت ستار قرابة بعيدة لم يثرها قبل أن يضبط في المنزل عام ١٩٦٧"[١].

ولا يغرب عن البال أن ننوه في هذا المقام إلى أن هناك رأيًا فقهيًّا يذهب إلى القول بأن هذا الواجب يظل يلازم الموظف العام حتى بعد فصم عرى العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة، ومن باب أولى حتى ولو كان الموظف في إجازة بمرتب أو بدون مرتب باعتبار أن علاقته بوظيفته تظل قائمة منتجة لجميع آثارها.[٢]

بل ويذهب رأي فقهي إلى أبعد من ذلك، ويقرر أن هذا الواجب بالمحافظة على كرامة الوظيفة العامة من قبل الموظف لا يتأثر فقط بسلوكه الشخصي، وإنما يمتد إلى سلوك زوجه وأبنائه، ولا يجوز الاحتجاج هنا بمبدأ (شخصية المسئولية) على أساس أن المسؤولية التأديبية ومحاسبة الموظف يجب أن تنصب على أمور ارتكبها الموظف بنفسه، وأن زوجه وبناته متى بلغن سن الرشد فهن أحرار في تصرفاتهن، إذ إن هذا المنطق وإن كان يصدق في مجال قانون العقوبات فهو غير مقبول في المجال التأديبي لأن الحياة

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٤٤ لسنة ١٥ ق.ع جلسة ٢٨/ ٤/ ١٩٧٣- مجموعة المكتب الفني- السنة ١٨ - صفحة رقم ٨٣.

(٢) انظر: د/ خالد وحيد إسماعيل: المرجع السابق- ص ٥٨٩ وما بعدها.

الخاصة للموظف تنعكس على مركزه الوظيفي، وكثيراً ما يضطر بعض كبار رجال الدولة إلى الاستقالة بسبب فضيحة تنسب إلى زوجه أو أحد أفراد أسرته المقربين.[١]

غير أن هناك رأيًا فقهيًّا يذهب- وبحق- إلى أن مساءلة الموظف عن سلوك وتصرفات زوجه أو بعض المقربين منه كأبنائه فيه تزيد ومغالاة من أجل المحافظة على كرامة الوظيفة، لأن الفرد لا يسأل إلا عن أعماله الشخصية، وهذا ما يتفق مع قواعد الشرع الحنيف، إذ يقول المولى تعالى: {وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَى}[٢]، ويقول سبحانه: {كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ}[٣]، وفي موضع آخر يقول المولى سبحانه وتعالى: {كُلُّ امْرِئٍ بِمَا كَسَبَ رَهِينٌ}[٤].[٥]

ولا مشاحة في أن هذا الالتزام وإن كان يشكل التزامًا عامًّا على كافة الموظفين العموميين في الدولة[٦]، إلا أن الطبيعة الخاصة لبعض الوظائف العامة تقتضى التشدد في تطبيق هذا الالتزام بحق شاغليها أكثر من غيرهم نظرًا للتأثير البالغ الذي يحدثه الإخلال بهذا الالتزام من قبل شاغلي هذه الوظائف على المصلحة العامة ونظرة التوقير والاحترام التي يوليها المجتمع لمن يقوم بأعبائها، وهذا ما أبرزته المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في ٢/ ٢/ ٢٠٠٨م حيث تقول:"حسن السمعة وطيب الخصال هما من الصفات الواجب توافرها في كل موظف عام وهي أوجب في العاملين بالسلك الدبلوماسي باعتبارهم ممثلي الدولة في المحيط الدولي وفي علاقاتها بالدول الأخرى إذ بدونهما لا تتوافر الثقة والطمأنينة في شخص العضو مما يؤثر تأثيراً بالغاً على المصلحة العامة وعلى وزارة الخارجية التي ينتمون إليها، لذا فيجب أن يسلك الموظف العام ومن باب أولى العامل بالسلك الدبلوماسي في سلوكه ما يليق بكرامة وظيفته ويتناسب مع قدرها وعلو شأنها وسمو رسالتها ونظرة التوقير والاحترام التي يوليها الناس لمن يقوم بأعبائها وهو التزام لا يقتصر على ما يصدر من العاملين بهذا السلك الدبلوماسي أثناء قيامهم بأعباء وظيفتهم بل يمتد ويشمل ما يصدر عنهم من أفعال وتصرفات خارج نطاق وظيفتهم فيلتزمون بمستوى من السلوك يليق بكرامة

---

(١) انظر: د/ سليمان محمد الطماوى: المرجع السابق- ص ٢١٠، لواء/ أحمد فؤاد كامل: المرجع السابق- ص ١٢- ١٣.

(٢) من الآية (١٦٤) سورة الأنعام.

(٣) الآية (٣٨) سورة المدثر.

(٤) من الآية (٢١) سورة الطور.

(٥) انظر: د/ أنس جعفر: المرجع السابق- ص ٢١٤- ٢١٥.

(٦) انظر: د/ خالد وحيد إسماعيل: المرجع السابق- ص ٥٨٣ وما بعدها.

الوظيفة بابتعادهم عن مواطن الريب والشبهات وعما لا يليق من أفعال خاصة وقد وفرت الدولة لهم الحياة الكريمة والمستوى الوظيفي اللائق بهم"[١].

وهو ما أكدت عليه المحكمة الإدارية العليا في حكم آخر حديث نسبيًّا صادرٍ عنها بقولها: "الوظائف القضائية من الوظائف ذات المسئولية الخطرة، التي تتطلب في شاغلها أشدَّ درجات الحرص على اجتناب كلِّ ما من شأنه أن يُزري بالسلوك أو يمسُّ السمعة- على عضو الهيئة القضائية أن يسلُك في سلوكه ما يليق بكرامة وظيفته ويتناسب مع قدرها وعلو شأنها وسمو رسالتها- لا يقتصر هذا الالتزام على ما يصدر عن العضو وهو يقوم بأعباء وظيفته، بل يمتد ليشمل ما يصدر عنه خارج نطاق وظيفته؛ بابتعاده عن مواطن الريب والشبهات، والالتزام بالسلوك القويم، وصون كرامة الوظيفة- عمل عضو الهيئة القضائية لا يُقاس بعمل غيره من الموظفين العموميين، ولا يُؤاخذ بالضوابط المعمول بها في شأن واجباتهم الوظيفية، بل يتعين أن يكون مقياس سلوكه أكثرَ صرامةً وأشدَّ حزمًا"[٢].

ومن ثم يمكن القول بأن هذا الالتزام يتسم بالمرونة ويختلف من وظيفة إلى أخرى تبعًا لطبيعتها وعظم المسؤوليات الملقاة على عاتق شاغلها، فما قد يعد خروجًا على كرامة الوظيفة بالنسبة للقاضي أو أستاذ الجامعة أو عضو السلك الدبلوماسي أو المدرس لا يعد كذلك بالنسبة لعامل بسيط، كما يختلف كذلك من مكان إلى آخر ومن عصر لآخر.[٣]

ولا جرم أن تطبيق المبادئ المتقدمة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر أولى من غيرهم من أرباب الوظائف العمومية، لما يحظى به أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من مكانة سامية في نفوس المسلمين في ربوع العالمين العربي والإسلامي، ولما تتمتع به مؤسسة الأزهر الشريف- جامعًا وجامعة- من مكانة وسمعة على المستوى العالمي سواء من الناحية الدينية أو العلمية، وهو ما يفرض على أعضاء هيئة التدريس بتلك الجامعة العريقة النأي بأنفسهم عن كل ما من شأنه المساس بكرامتهم أو سمعتهم أو يؤثر على سمعة تلك المؤسسة العريقة التي ينتمون إليها سواء في نطاق الحياة العامة أو الخاصة، وهو الأمر الذي تنبه إليه المشرع ولم يكن خافيًا عن إدراكه عند صياغة القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٧٠٦٠ لسنة ٤٨ ق.ع جلسة ٢/ ٢/ ٢٠٠٨- مجموعة المكتب الفني- السنة ٥٣- الجزء الأول- صفحة رقم ٥٦٦- المبدأ رقم ٨٠.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٦١٨١ لسنة ٥٣ ق.ع جلسة ٢٢/ ٢/ ٢٠١٤- سابق الإشارة إليه.

(٣) انظر: د/ أنس جعفر: المرجع السابق- ص ٢١٣- ٢١٤، د/ محمد جودت الملط: المرجع السابق- ص ١٣٥، د/ خالد وحيد إسماعيل: المرجع السابق- ص ٥٩٢ وما بعدها.

إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها، فنص في البند رقم (٥) من الفقرة الأخيرة من المادة (٧٢) من القانون المار ذكره بعد تعديلها بمقتضى القانون رقم ١٥٤ لسنة ٢٠١٤ على أن "ويعاقب بالعزل المنصوص عليه في البندين (٤ أو ٥) من هذه المادة عضو هيئة التدريس الذي يرتكب أيًّا من المخالفات الآتية:

٥- كل فعل يخل بشرف عضو هيئة التدريس، أو لا يتلاءم مع صفته بصفته عالما مسلما، أو يتعارض مع حقائق الإسلام الثابتة أو ما هو معلوم من الدين بالضرورة، أو يمس نزاهته".

وهذا ما نبهت إليه أيضًا المحكمة الإدارية العليا منذ أمد بعيد بقولها: "إن المخالفة التأديبية ليست فقط إخلال العامل بواجبات وظيفته إيجابًا أو سلبًا وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم، بل كذلك تنهض المخالفة التأديبية كلما سلك العامل سلوكاً معيباً ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة وبعد عن مواطن الريب والدنايا، وإذا كان لا يقوم بين الحياة العامة والحياة الخاصة عازل سميك يمنع كل تأثير متبادل بينهما فإنه لا يسوغ للعامل حتى خارج نطاق وظيفته أن يغفل عن صفته كعامل ويقدم على بعض التصرفات التي تمس كرامته وتمس بطريق غير مباشر كرامة المرفق الذي يعمل فيه إذ لا ريب أن سلوك العامل وسمعته خارج عمله ينعكس تماماً على عمله الوظيفي ويؤثر عليه وعلى الجهاز الإداري الذي يعمل به"[(١)].

وتطبيقًا لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأن "قيام أحد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بمعاكسة الطالبات والتحرش بهن لفظيًّا ... يشكل ذنبًا إداريًّا قوامه ضعف الخلق وانحراف الطبع، والتأثر بالشهوات والإخلال بمقتضى الواجب الوظيفي والإخلال بكرامتها وبالثقة الواجب توافرها فيه، ولا ريب أن من ينحدر إلى هذا المستوى المسلكي المزموم، بما انطوى عليه من أفعال شاذة تلفظها العادات والتقاليد وتهديد للمؤسسة التعليمية برمتها، لا يكون أهلًا لتولى المناصب الجامعية أو الاستمرار في شغلها، أو أمينًا على موقعه الوظيفي على مقدرات العملية التعليمية والطلاب"[(٢)].

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٤٤ لسنة ١٥ ق.ع جلسة ٢٨/ ٤/ ١٩٧٣- مجموعة المكتب الفني- السنة ١٨- صفحة رقم ٨٣، ويراجع في ذات المعنى حكمها في الطعن رقم ١٢٤٥ لسنة ٣٧ ق.ع جلسة ٢٤/ ١/ ١٩٩٥- مجموعة المكتب الفني- السنة ٤٠- الجزء الثاني- صفحة رقم ١٠١٧- المبدأ رقم ١٠٤.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٤١١٣ لسنة ٦٣ ق.ع جلسة ١٦/ ١٢/ ٢٠١٧- مشار إليه في: د/ خالد وحيد إسماعيل: المرجع السابق- ص ٦٢٣- ٦٢٤.

وكذلك يتعين على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر احترام مجموعة القيم والتقاليد الجامعية التي استقرت في وجدان ونفوس أعضاء هيئة التدريس بتلك الجامعة العريقة وتوارثوها جيلًا بعد جيل، التي تستهدف في جملتها الحفاظ على نقاء صورة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، وحسن سمعتهم، بما يحفظ لهم هيبتهم في نفوس الكافة داخل الجامعة وخارجها، وظهورهم بالمظهر اللائق بهم بصفتهم مثالا وقدوة يحتذى بها من قبل طلابهم داخل الجامعة وخارجها.(١)

وهذا ما أشارت إليه صراحة المادة (٩٦) من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بقولها: "على أعضاء هيئة التدريس التمسك بالتقاليد والقيم الجامعية الأصيلة والعمل على بثها في نفوس الطلاب، وعليهم ترسيخ وتدعيم الاتصال المباشر بالطلاب، ورعاية شئونهم الاجتماعية والثقافية والرياضية".

وقد أجملت المحكمة الإدارية العليا المبادئ المتقدمة في حكم حديث نسبيًّا صادر عنها بتاريخ ١٣/ ٦/ ٢٠٢٠م بقولها: "يجب على عضو هيئة التدريس والوظائف المعاونة لها الحفاظ على كرامة وظيفتهم، وذلك وفقًا لما يتطلبه العرف العام والتقاليد الجامعية، وما يقيضه من حرص على سمعتهم التي ترتبط ارتباطًا وثيقًا بسمعة المؤسسة التعليمية والتربوية التي يعملون بها المتمثلة في الجامعة المنارة المضيئة التي تقوم على بث روح العلم والمعرفة والأخلاق سواء من أعضاء هيئة التدريس أو المعيدين أو المدرس المساعد- نواة أعضاء هيئة التدريس- ذلك أن جُل عمل الجامعة فضلا عن التعليم مراعاة المستوى الرفيع للتربية الدينية والخلقية والوطنية، وهو ما يفرض على أساتذة الجامعات والمعاونين لهم التحلي بالأخلاق الكريمة والسلوك القويم بما يتفق مع التقاليد الجامعية العريقة لكونهم قدوة لطلابهم يعلمونهم القيم والأخلاق وينهلون من علمهم ما ينفعهم، فإذا ما خرج أحدهم عن إطار تقاليد الوظيفة الجامعية وتنكب بمسلكه وأفعاله وتصرفاته الطريق القويم وأتى فعلًا مزريًا بالشرف والاعتبار هو الفعل الذي يتصل الأمر فيه بالمقومات الأساسية للقيم العليا في الإنسان كعرضه وأمانته فقد الثقة والاعتبار، ويتعين بتره من الجامعة ليبقى ثوبها أبيض ناصعًا"(٢).

---

(١) انظر: د/ مصطفى فرج ضو عبد الرحمن: المرجع السابق- ص ٩٧.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٠٦٢٠٣ لسنة ٦٣ ق.ع- الدائرة الرابعة- جلسة ١٣/ ٦/ ٢٠٢٠- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في مجال التأديب في الفترة من ١/ ١٠/ ٢٠١٩ حتى ٣٠/ ٩/ ٢٠٢٠- المكتب الفني للمحاكم الإدارية والتأديبية- ص ٦٩.

ويترتب على إخلال عضو هيئة التدريس بهذا الواجب وجوب مؤاخذته تأديبيًّا، وهذا ما تؤكد عليه المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في ٢٥/ ٢/ ٢٠٠٦م؛ إذ تقول: "يجب على عضو هيئة التدريس بالجامعة أن يحافظ على كرامة وظيفته، وينأى عن ارتكاب أية أعمال تنال من هذه الكرامة، فضلاً عن وجوب التزامه بالتمسك بالقيم والتقاليد الجامعية الأصيلة وترسيخها في نفوس الطلاب، كما يناط به إجراء البحوث المبتكرة والدراسات المتعمقة باعتباره قدوة حسنة لغيره من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس الآخرين، فإذا ما خرج عن هذه التقاليد والالتزامات وجب مؤاخذته على ذلك تأديبياً، وأنه من الواجب عليه مراعاة حقوق الغير من المؤلفين والباحثين في مجاله حتى لا يقع تحت طائلة القانون ويكون قدوة سيئة في هذا المجال"[(١)].

ولكن ما هي الأفعال التي متى ارتكبها عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر عدت إخلالًا من جانبه بواجب المحافظة على كرامة الوظيفة والقيم والتقاليد الجامعية؟

يتعين الإشارة بادئ ذي بدء إلى أن الأصل هو عدم إمكانية تحديد الأفعال التي يمكن اعتبارها إخلالاً من قبل عضو هيئة التدريس بواجباته الوظيفية تحديدًا مانعًا جامعًا، وما يستتبعه ذلك من عدم إمكانية التحديد الحصري للأفعال التي تشكل خروجًا من قبل عضو هيئة التدريس على كرامة الوظيفة والأعراف والتقاليد الجامعية، إذ إن المشرع انتهج في هذا الخصوص نهجًا مغايرًا لما عليه الحال في المجال الجنائي[(٢)]، فلم يحدد على نحو دقيق الأفعال المكونة للذنب الإداري، ولم يحدد لكل فعل ما يناسبه من جزاء، وإنما ترك تحديد ذلك للسلطة التأديبية بحسب تقديرها لجسامة الفعل وما يستأهله من جزاء في حدود الجزاءات المقررة قانونًا.

غير أن المشرع قد خرج على هذا الأصل في قانون إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها بشأن بعض الأفعال التي قد تصدر عن عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر، فجرم صراحة أفعالا بعينها وقدر لها جزاءًا تأديبيًّا بعينه يتعين إنزاله بحق عضو هيئة التدريس وهو جزاء العزل متى ثبت مقارفته لأيٍّ من هذه الأفعال دونما أدني تقدير من السلطة التأديبية لجسامة الفعل وما يستأهله من جزاء، وهذا ما نص عليه المشرع صراحة في الفقرة الأخيرة من المادة (٧٢) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٦٢٢٥ لسنة ٥٠ ق.ع- الدائرة الخامسة "موضوع"- جلسة ٢٥/ ٢/ ٢٠٠٦- غير منشور.

(٢) انظر: د/ محمد جودت الملط: المرجع السابق- ص ٩٣ وما بعدها، د/ خالد وحيد إسماعيل: المرجع السابق- ص ٦٣٥- ٦٣٦، د/ شعبان عبد الحكيم سلامة: المرجع السابق- ص ١٨٥- ١٨٦.

الأزهر والهيئات التي يشملها المعدلة بالقانون رقم ١٣٤ لسنة ٢٠١٤ بقوله: "ويعاقب بالعزل المنصوص عليه في البندين (٤ أو ٥) من هذه المادة عضو هيئة التدريس الذي يرتكب أيًّا من المخالفات الآتية:

١- الاشتراك في مظاهرات تعرقل العملية التعليمية أو تعطل الدراسة أو تمنع أداء الامتحانات أو تؤثر عليها، أو التحريض أو المساعدة على ذلك.

٢- إدخال أسلحة أو ذخائر أو مفرقعات أو أية أدوات من شأنها أن تستعمل في إثارة الشغب والتخريب.

٣- الإضرار العمدى بالمنشآت الجامعية أو المباني التابعة لها أو ممتلكات الجامعة.

٤- التعامل في الدروس الخصوصية بمقابل أو بدون مقابل.

٥- كل فعل يخل بشرف عضو هيئة التدريس، أو لا يتلاءم مع صفته بوصفه عالما مسلما، أو يتعارض مع حقائق الإسلام الثابتة أو ما هو معلوم من الدين بالضرورة، أو يمس نزاهته".

وهكذا يتبين أن الأصل هو عدم تحديد أو حصر الأفعال التي تشكل خروجًا على واجب المحافظة على كرامة الوظيفة أو القيم والتقاليد الجامعية، وإنما يترك الأمر لتقدير السلطة التأديبية المختصة، والاستثناء هو أن يتدخل المشرع بالتجريم وتحديد العقوبة على بعض الأفعال لاعتبارات قدرها سواء لجسامة هذه الأفعال أو لتأثيرها البالغ على العملية التعليمية وإسداء مرفق الجامعة لخدماته العامة لجمهور المنتفعين بها أو لغيرها من الأسباب الأخرى التي يقدرها المشرع في ضوء مقتضيات المحافظة على المصلحة العامة وأداء الجامعة لدورها ورسالتها على الوجه المطلوب.

كما يتفرع أيضًا عن هذا الواجب نتيجة مهمة من مقتضاها أنه يجب على عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر أن يمتنع عن إتيان كل ما من شأنه أن يشكل إساءة تعامل مع الزملاء أو الرؤساء أو الشجار معهم أو الاعتداء عليهم بالقول أو الفعل، حيث يجب على عضو هيئة التدريس أن يتعامل مع زملائه ورؤسائه بطريقة تقوم على الاحترام المتبادل والتعاون والمودة بوصفه عالم دين أزهري مسلم وفقًا لما تمليه القيم السائدة في مجتمعنا وطبيعة عمله وانتمائه لمؤسسة الأزهر الشريف، فيجب عليه عند تعامله مع رؤسائه وزملائه أن يتجنب كل ما من شأنه أن يحط من قدره بوصفه عالم دين مسلم أو يضعه في موضع الريبة والشبهات أو يخدش الحياء، وتطبيقًا لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه "لا يسوغ للموظف أثناء ممارسة عمله أن يترك أداء واجباته الوظيفية إلى التشاحن والتنابذ مع أحد زملائه، أو الاعتداء عليه

بالضرب والسب- إذا ثبت ذلك في حق الموظف يكون مرتكبا مخالفة إدارية يحق معها مجازاته تأديبيا"[١].

وكذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه "ينبغي أن تظل علاقة المرأة العاملة بزملائها ورؤسائها قائمة على ما توجبه قيم مجتمعنا من تحفظ في علاقة المرأة بالرجل وهي علاقة تقوم على الاحترام المتبادل والتعاون والمودة بين العاملين مع تجنب كل ما من شأنه أن يخدش الحياء- إذا أخطأ العامل وخالف سواء السبيل في هذا المجال كان مرتكباً مخالفة تأديبية تستوجب الجزاء"[٢].

ولكن يجب التنبيه هنا إلى ملحوظة مهمة، وهي أن التزام عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر بالمحافظة على كرامة الوظيفة من خلال الحفاظ على مكانته العلمية والأدبية التي يستمدها من انتمائه لهذا الصرح العلمي العريق سواء في حياته العامة أو الخاصة لا يغمط بأية حال حقه في الدفاع عن حقوقه المشروعة التي كفلها له القانون ما دام أنه التزام في الدفاع عن حقه أحكام القانون والتجاء إلى السبل القانونية المقررة له في هذا الخصوص، وهذا ما أماطت عنه المحكمة الإدارية العليا اللثام في حكمها الصادر في ٢١/ ٦/ ٢٠٠٩م بقولها: "حفاظ عضو الهيئة القضائية على شرف منصبه وهيبة مكانته التي يستمدها من انتسابه لهيئة تسمو رسالتها إجلالا بإرساء قواعد العدالة لا يغمط حقه في الذود عن حقوقه في إطار من المشروعية وسياج من أحكام القانون، ما دام أنه كان ملتزما في الدفاع عن حقه بأحكام القانون- ترتيبا على ذلك: لا تجوز مؤاخذته عن سلوك سبيل التقاضي بدعوى الزج بنفسه في مواطن الريبة والشبهات؛ فليس مؤدى الحفاظ على الوظيفة وكرامتها التنازل عن الحقوق توقيا لمغبة الدخول في الخلافات، بل إن ذلك مما ينال من هيبة الوظيفة ويضع شاغلها في مطمع من ضعاف النفوس"[٣].

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعنين رقمي ٣٧٩٣ و ٤٠٥٥ لسنة ٤٩ ق.ع- سابق الإشارة إليه، ويراجع في ذات المعنى حكمها في الطعن رقم ٣٠٩٧٢ لسنة ٥٩ ق.ع- الدائرة الرابعة- جلسة ١٩/ ١٠/ ٢٠١٩- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في مجال التأديب في الفترة من ١/ ١٠/ ٢٠١٩ حتى ٣٠/ ٩/ ٢٠٢٠- المكتب الفني للمحاكم الإدارية والتأديبية- ص ٦.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢١٧٣ لسنة ٣٠ ق.ع جلسة ٢٧/ ٢/ ١٩٨٨- مجموعة المكتب الفني- السنة ٣٣- صفحة رقم ٩٤٩.

(٣) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٤١٠٣٦ لسنة ٥٤ ق.ع جلسة ٢١/ ٦/ ٢٠٠٩- مجموعة المكتب الفني- السنة ٥٤- صفحة رقم ٦٦٥- المبدأ رقم ٨٣.

المطلب الثاني
الأمانة العلمية

تعرف الأمانة العلمية بأنها: احترام الملكية الفكرية لدى الآخرين، والاعتراف بها لأصحابها ونسبتها إليهم دون غيرهم أيا كانت صورة العمل الواردة به أو طريقة نشره أو تبليغه، وتوثيق مصدر المعلومات بكل دقة وأمانة بما يضمن نزاهة البحث ومصداقيته وموثوقيته.(١)

وقد حددت المحكمة الإدارية العليا مفهوم هذا الواجب في حكمها الصادر في ٥/ ٦/ ٢٠٠٤م بقولها: "واجب الأمانة العلمية هو أهم ما يقوم عليه العلم، وهو بذلك ينصب على العلم نفسه، بأن ينسب إلى أهله، وذلك في أية صورة يخرج فيها، وبأية طريقة ينشر أو يبلغ بها، سواء في صورة مرجع، أو رسالة علمية لنيل درجة علمية، أو مذكرات لطلبة العلم أو لغيرهم"(٢).

ولا جرم أن واجب الأمانة العلمية يعد عنصرا أساسا ومرتكزا رئيسا في عملية البحث العلمي في شتى فروع العلم والمعرفة، وهو أهم ما يقوم عليه العلم، وهي صفة يجب أن يتحلى بها كل طالب علم عضو هيئة تدريس بالجامعة كان أم من غيرهم من الباحثين المهتمين بشؤون البحث العلمي.

وقد عُنِيَ فقهاء الشريعة الإسلامية بهذا الواجب عناية فائقة، وتبوء لديهم منزلة الصدارة منذ القدم، وفي ذلك يقول الشيخ/ محمد الخضر حسين: "فلاح الأمة في صلاح أعمالها، وصلاح أعمالها في صحة علومها، وصحة علومها أن يكون رجالها أمناء فيما يروون ويصفون؛ فمن تحدث في العلم بغير أمانة فقد مسّ العلم بقرحة، ووضع في سبيل فلاح الأمة حجر عثرة"(٣).

ولا ريب أن هذه الأهمية البالغة للأمانة العلمية وما تؤديه من دور فاعل ومؤثر في الارتقاء بالبحث العلمي وتقدمه لم تكن خافية عن إدراك المشرعين والهيئات العلمية في أقطار عدة حول العالم على اختلاف دروبها ومشاربها، مما دفعها إلى إصدار مدونات أو مواثيق لأخلاقيات البحث العلمي بغية وضع

---

(١) انظر: د/ جمال أحمد زيد الكيلاني: السرقة العلمية والمسؤولية الجنائية المترتبة عليها- مجلة دراسات- علوم الشريعة والقانون- المجلد ٤٦- العدد ١- ملحق ١- ٢٠١٩م- ص ٤١٢.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٣٤٨٧ لسنة ٤٩ ق.ع جلسة ٥/ ٦/ ٢٠٠٤- منشور على موقع الاتحاد العربي للقضاء الإداري على الانترنت: https://search.auaj.org، تاريخ الزيارة ١٤/ ٥/ ٢٠٢٥م، ويراجع في ذات المعنى حكمها في الطعن رقم ٤٥٨٠٨ لسنة ٦٠ ق.ع جلسة ١٨/ ٦/ ٢٠١٦- مجموعة المكتب الفني- السنة ٦١- الجزء الثاني- صفحة رقم ١٢١٦- المبدأ رقم ٩٤.

(٣) انظر: الشيخ/ محمد الخضر حسين: الأمانة في العلم- مجلة نور الإسلام- مشيخة الأزهر الشريف- المجلد الثاني- الجزء الرابع- ربيع الثاني ١٣٥٠هـ- ص ٢٣٥.

أطر ومبادئ أساسية تهدف إلى التأكيد على نزاهة البحث العلمي وموثوقيته في كافة مراحله، وفي جميع التخصصات العلمية والأكاديمية، ولعل أبرز مثال يمكن إيراده للتدليل على هذا المسلك هو "مدونة قواعد السلوك الأوروبية لنزاهة البحث المنقحة والمراجعة لعام ٢٠٢٣م"، التي تعترف بها المفوضية الأوروبية معيارا أساسا للحفاظ على نزاهة البحث في جميع المشاريع البحثية الممولة من قبل الاتحاد الأوروبي، علاوة على اعتبارها نموذجا لمدونات السلوك الوطنية والمؤسسية للدول الأعضاء في الاتحاد[١]، وقد اعتمدت المدونة المشار إليها أربعة مبادئ أساسية لنزاهة البحث وجودة الممارسة البحثية، وهي:

"١- الموثوقية في ضمان جودة البحث، التي تنعكس في التصميم، والمنهجية، والتحليل، واستخدام الموارد.

٢- الأمانة في تطوير البحوث وتنفيذها ومراجعتها وإعداد التقارير عنها وتوصيلها بطريقة شفافة وعادلة وكاملة وغير متحيزة.

٣- احترام الزملاء، والمشاركين في البحث، وموضوعات البحث، والمجتمع، والنظم البيئية، والتراث الثقافي، والبيئة.

٤- المساءلة عن البحث من الفكرة إلى النشر، وعن إدارته وتنظيمه، وعن التدريب والإشراف والتوجيه، وعن آثاره المجتمعية الأوسع"[٢].

---

(١) للاطلاع على مزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع ينظر الرابط الآتي:

https://allea-org.translate.goog/code-of-conduct/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=ar&_x_tr_hl=ar&_x_tr_pto=tc

(٢) حيث ينص البند (١- المبادئ) من مدونة قواعد السلوك الأوروبية لنزاهة البحث المنقحة والمراجعة لعام ٢٠٢٣م على:

"**1. Principles:**

Good research practices are based on fundamental principles of research integrity. They guide researchers in their work as well as in their engagement with the practical, ethical and intellectual challenges inherent in research.

These principles are:

• **Reliability** in ensuring the quality of research, reflected in the design, the methodology, the analysis and the use of resources.

• **Honesty** in developing, undertaking, reviewing, reporting and communicating research in a transparent, fair, full and unbiased way.

• **Respect** for colleagues, research participants, society, ecosystems, cultural heritage and the environment.

• **Accountability** for the research from idea to publication, for its management and organisation, for training, supervision and mentoring, and for its wider impacts".(see:

وهو الأمر الذي تنبه إليه أيضًا مشرعنا المصري عند صياغة نصوص قانون حماية حقوق الملكية الفكرية رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٢، حيث نص في البنود (رابعا، وخامسا، وسادسا، وسابعا) من المادة (١٧١) من القانون المشار إليه على أن "مع عدم الإخلال بحقوق المؤلف الأدبية طبقاً لأحكام هذا القانون، ليس للمؤلف بعد نشر مصنفه أن يمنع الغير من القيام بأي عمل من الأعمال الآتية:

رابعا: عمل دراسات تحليلية للمصنف أو مقتطفات أو مقتبسات منه بقصد النقد أو المناقشة أو الإعلام.

خامسا: النسخ من مصنفات محمية وذلك للاستعمال في إجراءات قضائية أو إدارية في حدود ما تقتضيه هذه الإجراءات مع ذكر المصدر واسم المؤلف.

سادسا: نسخ أجزاء قصيرة من مصنف في صورة مكتوبة أو مسجلة تسجيلاً سمعياً أو بصرياً أو سمعياً بصرياً، وذلك لأغراض التدريس بهدف الإيضاح أو الشرح، بشرط أن يكون النسخ في الحدود المعقولة وألا يتجاوز الغرض منه، وأن يذكر اسم المؤلف وعنوان المصنف على كل النسخ كلما كان ذلك ممكنا عملاً.

سابعا: نسخ مقال أو مصنف قصير أو مستخرج من مصنف إذا كان ذلك ضرورياً لأغراض التدريس في منشآت تعليمية، وذلك بالشرطين الآتيين:

– أن يكون النسخ لمرة وحيدة أو في أوقات منفصلة غير متصلة.

– أن يشار إلى اسم المؤلف وعنوان المصنف على كل نسخة".

كما تنص المادة (١٤١) من القانون المتقدم ذكره على أن "لا تشمل الحماية مجرد الأفكار والإجراءات وأساليب العمل وطرق التشغيل والمفاهيم والمبادئ والاكتشافات والبيانات، ولو كان معبراً عنها أو موصوفة أو موضحة أو مدرجة في مصنف.

كذلك لا تشمل ما يلي:

أولاً: الوثائق الرسمية، أياً كانت لغتها الأصلية أو اللغة المنقولة إليها، مثل نصوص القوانين، واللوائح، والقرارات، والاتفاقيات الدولية، والأحكام القضائية، وأحكام المحكمين، والقرارات الصادرة من اللجان الإدارية ذات الاختصاص القضائي.

ثانياً: أخبار الحوادث والوقائع الجارية التي تكون مجرد أخبار صحفية.

ومع ذلك تتمتع مجموعات ما تقدم بالحماية إذا تميز جمعها بالابتكار في الترتيب والعرض أو بأي جهد شخصي جدير بالحماية".

ALLEA (2023) The European Code of Conduct for Research Integrity – Revised Edition 2023. Berlin. DOI 10.26356/ECOC)

وهكذا يتبين من خلال العرض المتقدم أن واجب الأمانة العلمية يعد أحد أهم الواجبات الوظيفية التي يجب أن يتحلى بها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر أيا كانت التخصصات العلمية التي ينخرطون في سلكها داخل مرفق الجامعة، فهو واجب عام وشامل، يتقيد به كل من يتقلد وظيفة أكاديمية أو ذات طابع بحثي داخل جامعة الأزهر أيا كانت الدرجة الوظيفية التي يشغلها، وأيا كان التخصص العلمي الذي ينتمي إليه، وعلاوة على ذلك فإن هذا الواجب يفرض على عضو هيئة التدريس ضرورة أن يوثق كافة المعلومات والبيانات التي يأخذها عن الغير، وأن يشير إلى ذلك في المواضع المخصصة لها في البحث، مع مراعاة أن يكون التوثيق بالهامش وبقائمة المراجع[١]، ونعني بكلمة البحث هنا كل ما يصدر عن عضو هيئة التدريس من إنتاج علمي أيا كانت الصورة والطريقة التي يخرج بها هذا الإنتاج العلمي إلى حيز الوجود سواء في صورة مرجع، أو رسالة علمية لنيل درجة علمية، أو مذكرات لطلبة العلم، أو غيرها، وهذا ما أماطت اللثام عنه المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر بتاريخ ٢٥/ ٢/ ٢٠٠٦م بقولها: "ومن حيث إنه يبين من القواعد التي يمكن استخلاصها من نصوص قانون حماية الملكية الفكرية المشار إليها أن هناك قواعد تحكم حق المؤلف وكيفية الاقتباس من المؤلفات المحمية ومن هذه القواعد قاعدة وجوب الاقتصاد في الاقتباس وإلا عد ذلك مخالفاً للقانون حيث جاء بنص المادة (١٧١) فقرة (٦) من القانون المذكور أنه ليس للمؤلف بعد نشر مصنفه أن يمنع الغير من نسخ أجزاء قصيرة من مصنف في صورة مكتوبة لأغراض التدريس بهدف الإيضاح أو الشرح، بشرط أن يكون النسخ في الحدود المعقولة وألا يتجاوز الغرض منها.

وأن هناك قاعدة أخرى تتعلق بذلك هي وجوب توثيق هذا الاقتباس فأوجبت المادة السابقة ذكر اسم المؤلف وعنوان مصنفه على كل النسخ.

كذلك فإن هناك قاعدة أخرى ضرورية في هذا المضمار قوامها وجوب تقويس الأجزاء المنسوخة والإشارة إليها في هوامش الكتاب، حيث لا يغني عن ذلك ذكر اسم المرجع والمؤلف في نهاية الكتاب بصيغة عامة"[٢].

كما يترتب على القواعد المتقدمة نتيجة تبدو وثيقة الصلة بمضمون هذه القواعد مفادها أنه يتعين على عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر في حالة النقل الحرفي الكامل من مؤلفات الغير أن يشير إلى ذلك في المواضع محل النقل، فإن لم يفعل ذلك عُد منتهكًا لواجب الأمانة العلمية المفروض عليه قانونًا، ومثل ذلك إخلالًا جسيمًا بواجبات ومقتضيات وظيفته بصفته عضو هيئة تدريس بتلك الجامعة.

---

(١) انظر: د/ جابر جاد نصار: أصول وفنون البحث العلمي- دار النهضة العربية- الطبعة الثالثة- ٢٠٠٥م- ص ٢٣٣، د/ حامد محمد أبو طالب: منهج البحث العلمي- دار الكتاب الجامعي- ١٤٢٠هـ/ ٢٠٠٠م- ص ١١٤.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٦٢٢٥ لسنة ٥٠ ق.ع جلسة ٢٥/ ٢/ ٢٠٠٦- سابق الإشارة إليه.

وهذا ما تؤكد عليه المحكمة الإدارية العليا في أحكامها باستمرار إذ تقول: "يتعين على عضو هيئة التدريس حال النقل الحرفي الكامل من مؤلفات الغير أن يشير في مؤلفه إلى ذلك في المواضع محل النقل وإلا مثَّل ذلك إخلالاً جسيماً بواجبات ومقتضيات وظيفته بصفته عضو هيئة تدريس بالجامعة ويتنافى مع الأمانة العلمية التي يجب أن تكون رائد كل باحث في العلم في جميع مجالاته وفي شتى دوره وعلى الأخص في الجامعات- الاقتباس يشمل الفكر ومجالاته ولا يشمل التعبير باعتباره مسألة شخصية تختلف من مؤلف لآخر تبعاً لقدراتهم وإمكانياتهم وملكاتهم الذهنية والعلمية واللغوية، وبالتالي فإن التعبير عما أفصحت عنه المصادر الأخرى يجب أن يكون بفكر وطريقة مغايرة حتى لا يعتبر مخالفة أو يشكل جريمة السطو على حقوق الآخرين، حيث إن النقل الحرفي لمؤلفات الغير دون الإشارة إلى ذلك في المواضع محل النقل يشكل جريمة سرقة علمية وسطو على حقوق الآخرين في الابتكار والإبداع باعتبار أن تحديد العبارات والجمل والكلمات التي تتعرض لهذا الشيء في مؤلف ما هي إلاّ نتاج جهد وتفكير لهذا المؤلف وبالتالي تخضع للحماية القانونية"[(١)].

ولكن يجب أن أنبه هنا إلى ضرورة عدم الخلط بين أمرين مهمين تدق التفرقة بينهما في هذا الخصوص، وهما الاقتباس المباح من المصادر التاريخية المتعددة التي تعرض لموضوع واحد، والنقل الحرفي من مؤلفات الآخرين، إذ إن الاقتباس المباح من هذه المصادر يجد حده في الفكر ومجالاته، ولا يمتد إلى التعبير بوصفه مسألة شخصية تختلف من مؤلف لآخر تبعا لقدراته وملكاته وإمكانياته العلمية واللغوية والذهنية، وهو ما يستوجب أن يكون التعبير عما أفصحت عنه هذه المصادر التاريخية وليد جهد المؤلف بأن يكون بفكر وطريقة مغايرة عن غيره من المؤلفين الآخرين كي لا يعتبر مخالفة، ويشكل جريمة سطو علمي على حقوق الآخرين، وهذا ما نبهت إليه المحكمة الإدارية العليا بقولها: "يتعين التفرقة بين الاقتباس من المصادر التاريخية التي تعرض لموضوع واحد، وبين التعدي على حقوق الغير بالنقل الحرفي من مؤلفاتهم، ذلك أنه في الحالة الأولى فإن الاقتباس يشمل الفكر ومجالاته، ولا يشمل التعبير؛ باعتباره مسألة شخصية تختلف من مؤلف لآخر، تبعا لقدراتهم وإمكانياتهم وملكاتهم الذهنية والعلمية واللغوية، وبالتالي فإن التعبير عما أفصحت عنها المصادر الأخرى يجب أن يكون بفكر وطريقة مغايرة، حتى لا يعد مخالفة ويشكل جريمة السطو على حقوق الآخرين؛ حيث إن النقل الحرفي لمؤلفات الغير دون الإشارة إلى ذلك في المواضع محل النقل يُشكل جريمة سرقة علمية وسطو على حقوق

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٣٤٨٧ لسنة ٤٩ ق.ع جلسة ٥/ ٦/ ٢٠٠٤، وحكمها في الطعن رقم ٤٥٨٠٨ لسنة ٦٠ ق.ع جلسة ١٨/ ٦/ ٢٠١٦- سابق الإشارة إليهما، ويراجع في ذات المعنى حكمها في الطعن رقم ٣٣٨٤٤ لسنة ٥٥ ق.ع جلسة ٦/ ٤/ ٢٠١٣- مجموعة المكتب الفني- السنة ٥٨- صفحة رقم ٥٤٦- المبدأ رقم ٤٣.

الآخرين في الابتكار والإبداع؛ باعتبار أن تحديد العبارات والجمل والكلمات التي تعرض لهذا الشيء في مؤلف ما هي إلا نتاج جهد وتفكير لهذا المؤلف وبالتالي تخضع للحماية القانونية"[١].

كما لا يفوتني أن أنبه هنا إلى ملحوظة مهمة، وهي أن مسؤولية عضو هيئة التدريس تنعقد قانونًا في الحالة المتقدم ذكرها، ولو اشترك معه في إعداد البحث مؤلفون آخرون لم يتم توجيه اتهامه لهم من قبل الجامعة، إذ إن ذلك لا يعفيه من المعقبات القانونية المترتبة على إخلاله بواجب الأمانة العلمية المفروض عليه قانونًا، وهذا ما نبهت إليه المحكمة الإدارية العليا في حكم حديث نسبيًّا صادر عنها بتاريخ ١٨/ ٦/ ٢٠١٦م، بقولها: "لا يقدح في ثبوت مخالفة السرقة من مؤلفات الغير كونُ المحالِ قد اشترك مع باحثين آخرين في إعداد الأبحاث محل الاتهام، وأنه لم يتم توجيه اتهامات لهم بشأنها، وذلك ما دام أنه قد ثبت بتقارير اللجان العلمية وجود سرقة علمية في هذه الأبحاث"[٢].

على أنه يلاحظ من ناحية أخرى أنه يجب التفرقة في هذا الخصوص بين إخلال عضو هيئة التدريس بالأمانة العلمية وبين عدم مراعاة الدقة العلمية من قبل عضو هيئة التدريس عند إعداد بحثه، فالمخالفة الأولى قوامها العمد أي: فعل متعمد من قبل عضو هيئة التدريس المخالف عن إدراك ووعي كامل بالمخالفة وطبيعتها، وذلك بتعمد نسبة العمل لنفسه معتديًا بعمد على صاحب المصنف المقتبس منه من خلال تعمد عدم التقويس أو الإشارة إليه بهامش الكتاب على النحو المشار إليه فيما تقدم بعالية، بينما المخالفة الثانية تكون نتيجة الغفلة أو الاستهتار من قبل عضو هيئة التدريس المخالف بأن يذكر صاحب المؤلف المقتبس منه تارة ويغفل عن ذكره تارة أخرى في هوامش الكتاب، أو أن يقوم بتقويس بعض الأجزاء، ويغفل عن تقويس بعض الأجزاء الأخرى المقتبسة من ذات المؤلف، ويرتب القضاء الإداري على هذه التفرقة نتيجة ذات أهمية كبيرة من الناحية العملية مؤداها أن المخالفة الثانية أقل جسامة من المخالفة الأولى، وهو الأمر الذي يتعين أخذه بعين الاعتبار عند توقيع الجزاء التأديبي على عضو هيئة التدريس المخالف بصدد نوع المخالفة المرتكبة، وما إذا كانت تشكل إخلالًا بالأمانة العلمية أم عدم دقة علمية، انطلاقًا من القاعدة الأصولية المقررة في مجال التأديب التي تقضي بوجوب التناسب بين المخالفة التأديبية والجزاء الموقع عنها، بما يراعي الظروف والملابسات المصاحبة لوقوع كل مخالفة، وما يستوجبه ذلك من التشديد أو التخفيف في توقيع الجزاء التأديبي على عضو هيئة التدريس المخالف[٣]، وهذا ما فصلته المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في ٢٥/ ٢/ ٢٠٠٦م، حيث تقول: "ومن حيث

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٣٣٨٤٤ لسنة ٥٥ ق.ع جلسة ٦/ ٤/ ٢٠١٣ - سابق الإشارة إليه.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٤٥٨٠٨ لسنة ٦٠ ق.ع جلسة ١٨/ ٦/ ٢٠١٦ - سابق الإشارة إليه.

(٣) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٣٠٣٩٠ لسنة ٥٩ ق.ع جلسة ٢٣/ ٩/ ٢٠١٧، وحكمها في الطعن رقم ٤٥٨٠٨ لسنة ٦٠ ق.ع جلسة ١٨/ ٦/ ٢٠١٦، وحكمها في الطعن رقم ٣٣٨٤٤ لسنة ٥٥ ق.ع جلسة ٦/ ٤/ ٢٠١٣ - سابق الإشارة إليهم.

إنه في مجال التفرقة بين الإخلال بالأمانة العلمية وبين عدم الدقة العلمية، فإن الإخلال بالأمانة العلمية يعني أن تكون المخالفة عن عمد وتهدف إلى عمل غير مشروع وذلك باقتباس أعمال مطولة أو كاملة دون ذكر مصدرها ونسبة المخالف ضده الأعمال لنفسه معتدياً بعمد على صاحب المصنف المقتبس منه دون تقويس هذا الاقتباس أو الإشارة إليه بهامش الكتاب كما سبق الإيضاح، وهذا الفهم يختلف عن مجرد الغفلة والاستهتار في ذكر صاحب المؤلف المقتبس منه بذكره تارة وعدم ذكره تارة أخرى في هوامش الكتاب مع ذكر المؤلف ومصنفه في نهاية الكتاب أو تقويس بعض الأجزاء وعدم تقويس البعض الآخر، دون نسبة الرأي أو المؤلف للشخص المخالف ولا شك أن ذلك كله مسائل موضوعية تستقل ببحثها واستخلاصها محكمة الموضوع ومن ذلك يتبين أن حالة عدم الدقة العلمية أقل جسامه في خصوص الذنب التأديبي من حالة الإخلال بالأمانة العلمية، وقد نهجت هذه المحكمة في قضائها ذلك المنحى حيث قضت بأنه "من حيث إن الثابت من الاطلاع على مدونات قرار مجلس التأديب المطعون فيه أن المخالفات المنسوبة إلى الطاعن بعدم إجرائه بحوث علمية مبتكرة وسلوكه مسلكاً يتنافى والتقاليد والقيم الجامعية وذلك لقيامه بتقديم عدد ستة أبحاث للجنة العلمية الدائمة مأخوذة من أبحاث منشورة لآخرين إلى حد قيام المحال بالنقل منها حرفيا سواء في المتون أو الهوامش وإن الآراء والنتائج التي انتهى إليها هي ذات الآراء والنتائج الواردة في الأبحاث المنقول منها والمقدمة منه دون أن يشير إلى المصدر المنقول منه وأسماء المؤلفين فإنه ولئن كانت المخالفات المنسوبة إليه ثابتة في حقه على وجه القطع واليقين لعدم استطاعة الطاعن أن يرد على هذه المخالفات برد مقنع.

لاسيما وأن مجلس التأديب قد أورد الأبحاث المقدمة من الطاعن وعقد مقارنة بينها وبين الأبحاث التي نقل منها الطاعن وذكر المصادر المنقول منها أسماء المؤلفين وأرقام الصفحات دون أن يستطيع الطاعن نفي هذا الاتهام برد مقنع، إلا أنه وإن كان ذلك كذلك إلا أن الثابت من الاطلاع على الأبحاث الستة المقدمة من الطاعن للترقية إلى وظيفة أستاذ قد ذكر فيها الطاعن في قائمة المراجع والأبحاث العلمية والكتب التي نقل منها وأسماء المؤلفين وذلك في جميع الأبحاث المقدمة منه وعددها ستة أبحاث فضلاً عن أنه قد أشار في هوامش أبحاثه الستة إلى المراجع التي نقل منها وأسماء المؤلفين وذلك في العديد من المواقع بينما لم يقم بما تفرضه عليه الدقة العلمية من وجوب الإشارة إلى هذه المؤلفات وأسماء المؤلفين في مواضع أخرى فإن الطاعن بذلك يكون قد افتقد الدقة العلمية مما يوجب مساءلته تأديبياً عما اقترفه من مخالفات تأديبية وعليه انتهت المحكمة إلى تخفيض الجزاء الموقع عليه بالعزل من الوظيفة مع الاحتفاظ بالمعاش واكتفت بمجازاته بعقوبة اللوم (إدارية عليا في الطعن رقم ٧٨٦٩ لسنة ٤٤ ق. عليا جلسة ٢٠/ ١٢/ ١٩٩٨)"[1].

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٦٢٢٥ لسنة ٥٠ ق.ع جلسة ٢٥/ ٢/ ٢٠٠٦ - سابق الإشارة إليه.

خاتمة

تناولت هذه الدراسة موضوع الأطر القانونية للواجبات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، وقد حاولت من خلال هذه الدراسة إبراز أهم الواجبات الوظيفية التي يجب أن يتحلى عضو هيئة التدريس بتلك الجامعة العريقة التي تحظى بمكانة رفيعة وسامية في ربوع العالمين العربي والإسلامي، وقد خلصت الدراسة إلى بعض النتائج والتوصيات، التي تمثل أبرزها فيما يلي:

أولا: النتائج:

١- أن الواجبات الوظيفية لا تخضع لحصر ويختلف مضمونها ومداها باختلاف ظروف الزمان والمكان تبعًا لاختلاف النظم الإدارية المطبقة من بلد إلى آخر، وتأثر الحياة الإدارية الدائم بالجديد من الأفكار التي تسود الحياة العامة، علاوة على اختلافها من وظيفة إلى أخرى بحسب طبيعة العمل ونوعها.

٢- أن طبيعة بعض الوظائف ذات الصبغة الفنية تفرض على شاغلها بعض الواجبات والالتزامات أكثر من غيرهم من أرباب الوظائف العمومية بما يتناسب مع الطبيعة الخاصة لهذه الوظائف، وكذلك فإن طبيعة بعض الوظائف ذات المسئولية قد تتطلب من شاغلها التشدد في الالتزام ببعض الواجبات بشكل أكثر صرامة وأشد حزامًا عن غيره من أرباب الوظائف العمومية.

٣- أن الطبيعة الخاصة لوظائف أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر تفرض عليهم الالتزام ببعض الواجبات الوظيفية التي تتناسب مع طبيعة عملهم وما يحظون به من مكانة علمية وسمعة طيبة داخل المجتمع، وتتناسب أيضًا مع عظم المسئوليات والمهام الملقاة على عاتقهم في سبيل خدمة العلم والنهوض به، وإعداد الكوادر المؤهلة علميًّا وعمليًّا من خريجي التعليم العالي الأزهري، كما تفرض هذه الطبيعة الخاصة على عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر ضرورة التقيد ببعض الواجبات والالتزامات التي تُعلِي من قدره وتحفظ له وقاره وهيبته في نفوس الناس بوصفه عالم دين مسلم.

٤- أن نص المشرع في المواد أرقام (١٧٤) و (١٧٥) و (١٧٦) و (١٧٧) و (١٧٨) و (١٧٩) و (١٨٠) و (١٨١) من اللائحة التنفيذية لقانون إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ على الواجبات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر لا يعنى أن عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر ملزمٌ فقط بما ورد عليه النص من واجبات في المواد المشار إليها، إذ إن عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر يكون ملزمًا أيضًا بوصفه موظفًا عامًّا بكل الواجبات الوظيفية العامة الأخرى المفروضة على كافة الموظفين العموميين في الدولة، وكذا بعض الواجبات الوظيفية النابعة من الطبيعة الخاصة لهذه الوظائف ذات المسؤولية والصبغة الفنية، وذات الصلة الوثيقة بالبحث العلمي، وردت بنصوص هذه المواد أم لم ترد.

٥- أن عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر وإن كان ملزمًا بمراعاة القوانين واللوائح والتقاليد الحكومية عند أدائه عمله شأنه في ذلك شأن غيره من أرباب الوظائف العمومية، إلا أن الطبيعة الخاصة لهذه الوظائف بوصفها وظائف ذات طبيعة فنية تتعلق بالبحث العلمي قد اقتضت تقرير بعض أوجه المغايرة بشأن هذا

الالتزام فيما يخص أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، بحيث يجب الأخذ بعين الاعتبار في هذا الخصوص ما يتمتع به أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومن بينها جامعة الأزهر من قدر كبير من الحرية في التعبير عن آرائهم سواء في المحاضرات أو في المؤلفات وفقا للضوابط المشار إليها بمتن هذا البحث، علاوة على أنه يحق لعضو هيئة التدريس ممارسة سلطته التقديرية في المسائل ذات الطبيعة الفنية التي تخضع لتقدير الخبراء عند أداء العمل المنوط به دون أن يترتب على ما ينتهي إليه من رأي في هذه الحالة أي مسئولية تأديبية بحقه ما دام كان حسن النية ومجردًا من سوء القصد أو الإهمال أو مخالفة القوانين أو تحقيق مصلحة خاصة له أو لغيره.

٦- تؤدي التقاليد والقيم الجامعية دورا بارزا ومؤثرا فيما يتعلق بالواجبات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، فهي من ناحية تشكل في ذاتها واجبًا وظيفيًّا يفرض التزامًا على عضو هيئة التدريس بضرورة احترامها ومراعاتها عند ممارسة عمله داخل مرفق الجامعة، وهي من ناحية أخرى تلعب دورًا مهمًّا عند صياغة بعض الأحكام الخاصة ببعض الواجبات الوظيفية الأخرى المقررة على عضو هيئة التدريس بتلك الجامعة.

٧- يستلزم لمساءلة عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر عن إخلاله بواجبه بالمشاركة في تنفيذ سياسة القسم أو الشعبة الذين ينتمي إليهما داخل الكلية أو المعهد التابع لأيهما في جامعة الأزهر، ضرورة اتخاذ جهة الإدارة مسلكا ايجابيا تجاه عضو هيئة التدريس من خلال تكليفه بمهام محددة في تنفيذ سياسات مجلس الشعبة والقسم اللذين يتبعهما.

٨- أن المشرع وإن كان قد نحى في قانون الخدمة المدنية الجديد رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية منحى أكثر تخفيفًا من المنحى المتشدد الذي كان قد نحاه في قانون العاملين المدنيين الملغى رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما يتعلق بحظر ممارسة الموظف للأعمال التجارية، إلا أن عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر لا يمكنه الاستفادة من هذا المنحى التخفيفي الذي نحاه المشرع في هذا الخصوص في قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية المار ذكرهما نظرًا لوجود نص صريح في اللائحة التنفيذية لقانون إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها يحظر على عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر ممارسة الأعمال التجارية أو الاشتغال بالتجارة.

كما ينبني على هذا الحظر نتيجة مهمة وهي عدم جواز اشتراك عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر في إنشاء وتأسيس الشركات التجارية بما في ذلك شركات التوصية البسيطة كون ذلك يعد عملاً تجاريًّا يحظر عليه ممارسته قانونًا كي لا يضع نفسه تحت طائلة المساءلة القانونية، وذلك بمراعاة بعض الاستثناءات المقررة قانونًا في هذا الخصوص على النحو المشار إليه بمتن هذا البحث.

٩- أن الحظر المفروض على عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر بعدم ممارسة الأعمال التجارية أو الاشتغال بالتجارة مقصور على شخصه دون أن يمتد إلى زوجه، حيث يتمتع كلٌّ منهما بذمة مالية مستقلة عن الآخر، ومن ثم فإن عضو هيئة التدريس لا يسأل عن ممارسة زوجه للتجارة، ولكن يجب الأخذ في

الحسبان أنه يحظر على عضو هيئة التدريس في هذه الحالة الاشتراك في هذا العمل التجاري بأي وجه من الوجوه كي لا يقع في حومة الحظر المفروض عليه بعدم الاشتغال بالتجارة، ويُعرض نفسه للمساءلة القانونية.

١٠- أن التزام عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر بضرورة احترام رؤسائه في العمل وتوقيرهم لا يعنى غمط حقه في إبداء رأيه أمام رؤسائه الإداريين متى كانت له وجهة نظر أخرى مخالفة لوجهة نظرهم، فمن حق عضو هيئة التدريس أن يبدي وجهة نظره بكل صراحة ويسعى جاهدًا من أجل إقناع رؤسائه بها متى كان واثقًا من رأيه معتدًا بنفسه ملمًّا بكل جوانب الموضوع الذي يدافع عنه، ولكن يجب أن يكون ذلك في حدود اللياقة والأدب وفي إطار من التحفظ والوقار في التعامل مع الرئيس.

١١- أن تنفيذ الأمر الشفوي الصادر من الرؤساء الإداريين بالمخالفة للقانون لا يعفي عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر من المسئولية، ولو كان ذلك بدافع الخوف من تعرضه للانتقام أو الحرمان من بعض المزايا أو المنافع المالية التي يحصل عليها.

١٢- أن المشرع وإن كان استلزم ضرورة اعتراض الموظف العامة كتابة على أمر الرئيس غير المشروع، إلا أنه لم يستلزم إفراغ هذا الاعتراض الكتابي في شكل معين، وينبني على ذلك أنه متى ثبت اعتراض عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر كتابة على تنفيذ الأمر غير المشروع الصادر إليه بالمخالفة للقانون بأي وسيلة كانت، حُق له أن يتمسك بعدم جواز مساءلته تأديبيًّا عن تنفيذ الأمر غير المشروع ما دام أن رؤساءه في العمل قد تمسكوا وأصروا على وجهة نظرهم بعد هذا التنبيه.

١٣- أن سلطة الرؤساء الإداريين بالجامعة في التوجيه وإصدار التعليمات لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر تقتصر على النواحي والجوانب الإدارية دون أن تمتد إلى الجوانب الفنية لعمل عضو هيئة التدريس التي يتمتع في ممارستها بقدر كبير من الحرية وفقا للضوابط المشار إليه بمتن هذا البحث.

١٤- أن عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر يكون ملزمًا بالمحافظة على الأسرار الوظيفية التي اطلع عليها بحكم عمله، ولا يجوز له بأية حال الكشف عن هذا الأسرار أو إفشائها حتى بعد ترك عمله بالجامعة فهو التزام عام ودائم يلازمه أثناء العمل وخارجه، وسواء أكان في خدمة مرفق الجامعة أو ترك العمل بها، ولا يعفي من هذا الالتزام سوى في حالات محدودة وضيقة تشكل استثناء من هذا الأصل العام.

١٥- أن التزام الموظف العام بالمحافظة على كرامة الوظيفة- وفقا للاتجاه القضائي الراجح- لا يقتصر في نطاقه على الحيز الزمني الذي يباشر فيه الموظف أعمال وظيفته، وإنما يمتد أثره خارج نطاق مباشرته أعمال وظيفته، ومن ثم يتعين على الموظف الالتزام بهذا الواجب سواء داخل نطاق عمله أو خارجه أثناء ممارسة حياته الخاصة.

١٦- أنه- وإن كان الأصل هو عدم تحديد المشرع على نحو دقيق للأفعال المكونة للذنب الإداري، وكذا عدم تحديده لكل فعل ما يناسبه من جزاء، وترك تحديد ذلك للسلطة التأديبية بحسب تقديرها لجسامة الفعل وما يستأهله من جزاء في حدود الجزاءات المقررة قانونًا- إلا أن المشرع لاعتبارات قدرها

خرج على هذا الأصل في قانون إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها بشأن بعض الأفعال التي قد تصدر عن عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر، فجرم صراحة أفعالا بعينها نص عليها في الفقرة الأخيرة من المادة (٧٢) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها المعدلة بالقانون رقم ١٣٤ لسنة ٢٠١٤، وقدر لها جزاءًا تأديبيًّا بعينه يتعين إنزاله بحق عضو هيئة التدريس المخالف وهو جزاء العزل متى تثبت مقارفته أيًّا من هذه الأفعال دون أن يترك للسلطة التأديبية تقدير جسامة الفعل وما يستأهله من جزاء.

١٧- يتعين على عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر في حالة النقل الحرفي الكامل من مؤلفات غيره أن يشير إلى ذلك في المواضع محل النقل، ولا يغني عن ذلك ذكر اسم المؤلف والمرجع بقائمة المراجع في نهاية الكتاب، فإن لم يفعل ذلك عُد منتهكًا لواجب الأمانة العلمية المفروض عليه قانونًا، ومثَّل ذلك إخلالًا جسيمًا بواجبات ومقتضيات وظيفته بصفته عضو هيئة تدريس بتلك الجامعة.

١٨- أن الاقتباس المباح من المصادر التاريخية يجد حده في الفكر ومجالاته، ولا يمتد إلى التعبير باعتباره مسألة شخصية تختلف من مؤلف لآخر تبعا لقدراته وملكاته وإمكانياته العلمية واللغوية والذهنية، وهو ما يستوجب أن يكون التعبير عما أفصحت عنه هذه المصادر التاريخية وليد جهد المؤلف بأن يكون بفكر وطريقة مغايرة عن غيره من المؤلفين الآخرين كي لا يعتبر مخالفة، ويشكل جريمة سطو علمي على حقوق الآخرين.

١٩- أن مسؤولية عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر عن إخلاله بواجب الأمانة العلمية تنعقد قانونًا بما يستوجب مؤاخذته تأديبيًّا عن الإخلال بهذا الواجب، ولو اشترك معه في إعداد البحث مؤلفين آخرين لم يتم توجيه اتهامه إليهم من قبل الجامعة، إذ إن ذلك لا يعفيه من المعقبات القانونية المترتبة على إخلاله بواجب الأمانة العلمية المفروض عليه قانونًا.

٢٠- يجب التفرقة في مجال مساءلة عضو هيئة التدريس المخالف بين الإخلال بواجب الأمانة العلمية، وبين عدم الدقة العلمية، فالمخالفة الأولى قوامها العمد، بينما المخالفة الثانية تكون نتيجة الغفلة والاستهتار، ويرتب القضاء الإداري على هذه التفرقة نتيجة ذات أهمية كبيرة من الناحية العملية مؤداها أن المخالفة الثانية أقل جسامة من المخالفة الأولى، وهو الأمر الذي يتعين أخذه بعين الاعتبار عند توقيع الجزاء التأديبي على عضو هيئة التدريس المخالف بصدد نوع المخالفة المرتكبة، وما إذا كانت تشكل إخلالًا بالأمانة العلمية أم عدم دقة علمية.

ثانيا: التوصيات:

١- نأمل أن يضيف المشرع إلى الواجبات الوظيفية المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لقانون إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ بعض الواجبات الوظيفية الأخرى المهمة ذات العلاقة بطبيعة عمل أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، ومن ذلك على سبيل المثال: واجب التزام عضو هيئة التدريس بمجموعة القيم والتقاليد الجامعية التي استقرت في وجدان ونفوس أعضاء هيئة التدريس بتلك الجامعة العريقة وتوارثوها جيلًا بعد جيل، والعمل على بثها في نفوس الطلاب، حيث أغفلت اللائحة المتقدم ذكرها النص على هذا الواجب على الرغم من نص المشرع عليه صراحة في حق أقرانهم من أعضاء هيئة التدريس الخاضعين لأحكام قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢، وذلك في المادة رقم (٩٦) من هذا القانون الأخير.

٢- نأمل أن يصدر مجلس جامعة الأزهر بما له من سلطة في هذا الخصوص وفقا لنص المادة (٤٨) من قانون إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها وبخاصة البندين رقمي (١٠) و (١١) من المادة المشار إليها مدونة استرشادية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بأخلاقيات ومبادئ البحث العلمي تواكب أفضل الممارسات البحثية المقررة في هذا الخصوص في العديد من النظم المقارنة حول العالم على غرار مدونة قواعد السلوك الأوروبية لنزاهة البحث المنقحة والمراجعة لعام ٢٠٢٣م، لما يؤدى إليه إصدار مثل هذه المدونات الاسترشادية من إحاطة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة واطلاعهم على أفضل الممارسات البحثية، والمبادئ المقررة لنزاهة البحث بما يسهم في تقليل المخالفات المسلكية المتعلقة بالإخلال بواجب الأمانة العلمية والسطو العلمي على حقوق الآخرين.

٣- نأمل أن يضيف المشرع إلى الشروط التي أوردها في المادة (٥٨) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ لامتناع المسؤولية بحق المرؤوس عن تنفيذ الأمر غير المشروع الصادر إليه من رئيسه شرطًا آخر، وهو ألا يشكل هذا الأمر جريمة جنائية.

٤- ضرورة عقد دورات دورية ومستمرة من قبل جامعة الأزهر لأعضاء هيئة التدريس المنخرطين في سلكها- وبخاصة من هم في بداية السلك الوظيفي- للتوعية بأهم الواجبات الوظيفية التي يجب أن يتحلى بها عضو هيئة التدريس بتلك الجامعة العريقة والأطر القانونية الحاكمة لها، وكذا التوعية بأهم مبادئ وأخلاقيات البحث العلمي وفقا لأفضل الممارسات البحثية المقررة في هذا الخصوص.

المراجع

أولا: المعاجم والقواميس

١) د/ أحمد مختار عبد الحميد عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة- عالم الكتب- الطبعة الأولى- ١٤٢٩هـ/ ٢٠٠٨م.

٢) مرتضى الزبيدي: تاج العروس- دار الهداية.

٣) المعجم الوسيط- مجمع اللغة العربية بالقاهرة.

ثانيا: المؤلفات

١) مستشار/ إسلام توفيق الشحات، مستشار/ محمد شكرى أبو رحيل: المستخلص من إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع ولجان قسم الفتوى في تطبيق أحكام قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ حتى سبتمبر ٢٠٢٠- دليل القاضي والمحامى والموظف الإداري- الطبعة الأولى- ٢٠٢١م.

٢) د/ أنس جعفر: الوظيفة العامة- دار النهضة العربية- ٢٠٠٧م.

٣) د/ جابر جاد نصار: أصول وفنون البحث العلمي- دار النهضة العربية- الطبعة الثالثة- ٢٠٠٥م.

٤) مستشار/ جلال أحمد الأدغم: التأديب في ضوء قضاء محكمتي الطعن النقض- الإدارية العليا- دار الكتب القانونية ودار شتات للنشر والبرمجيات- المحلة الكبرى- ٢٠٠٩م.

٥) د/ جلال ثروت: نظم القسم العام في قانون العقوبات- ١٩٩٩م.

٦) د/ حامد محمد أبو طالب: منهج البحث العلمي- دار الكتاب الجامعي- ٢٤٢٠هـ/ ٢٠٠٠م.

٧) د/ سليمان محمد الطماوى: القضاء الإداري- الكتاب الثالث- قضاء التأديب- دراسة مقارنة- دار الفكر العربي- الطبعة الثالثة- ١٩٨٧م.

٨) مستشار/ سمير صادق: قرارات وأحكام التأديب في ميزان الإدارية العليا- الهيئة المصرية العامة للكتاب- ١٩٨٥م.

٩) د/ شعبان عبد الحكيم سلامة: الأمر الرئاسي في القانون الإداري والفقه الإسلامي- دراسة مقارنة- دار الفكر الجامعي- الإسكندرية- ٢٠١١م.

١٠) د/ عاصم أحمد عجيلة: طاعة الرؤساء وحدودها في الوظيفة العامة- إداريًا. تأديبيًا. جنائيًا. مدنيًا- عالم الكتب- الطبعة الخامسة- ١٤٢١هـ/ ٢٠٠٠م.

١١) د/ على عبد الفتاح محمد خليل: الموظف العام وممارسة الحرية السياسية- الطبعة الأولى- دار النهضة العربية- ٢٠٠٢م.

١٢) د/ فوزية عبد الستار: شرح قانون العقوبات- القسم العام- دار النهضة العربية- ١٩٨٧م.

١٣) د/ محمد إبراهيم الدسوقي على: موانع مساءلة الموظف العام إداريًا وجنائيًا- دار النهضة العربية- ٢٠١٩م.

١٤) د/ محمد جودت الملط: المسئولية التأديبية للموظف العام- دار النهضة العربية- ١٩٦٧م.

١٥) د/ محمد زكى أبو عامر: قانون العقوبات- القسم العام- منشأة المعارف- الإسكندرية- ١٩٩٣م.

١٦) د/ محمد فائق الجوهري: المسئولية الطبية في قانون العقوبات- دار الجوهري للطبع والنشر- القاهرة- ١٩٥١م.

١٧) د/ محمود نجيب حسنى: شرح قانون العقوبات- القسم العام- النظرية العامة للجريمة- دار النهضة العربية- ١٩٦٥م.

ثالثا: الرسائل العلمية

١) د/ آمال عثمان: الخبرة في المسائل الجنائية- رسالة مقدمة إلى كلية الحقوق جامعة القاهرة- ١٩٦٤م.

٢) د/ سبهان عبد الله يونس الحمادى: حدود ممارسة الموظف العام للحقوق والحريات الأساسية- دراسة مقارنة (العراق- مصر- فرنسا)- رسالة دكتوراة مقدمة إلى كلية الحقوق- جامعة عين شمس- ٢٠١٦م.

٣) د/ مصطفى فرج ضو عبد الرحمن: النظام القانوني لتأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والرقابة عليها- دراسة مقارنة بين التشريعين الليبي والمصري- رسالة دكتوراة مقدمة إلى كلية الحقوق- جامعة الإسكندرية- ٢٠١٩م.

٤) د/ نهال سيد عفيفي قاسم نوار: التزام الموظف العام بالكشف عن ذمته المالية (تطبيقاته وأثره في محاربة الفساد الإداري في النظم الإدارية الحديثة)- رسالة دكتوراة مقدمة إلى كلية الحقوق- جامعة عين شمس- ١٤٤٤هـ/ ٢٠٢٢م.

رابعا: المقالات القانونية والأبحاث

١) لواء/ أحمد فؤاد كامل: حياتنا الخاصة وأثرها على الوظيفة- المجلة العربية لعلوم الشرطة- العدد السادس والتسعون- السنة الرابعة والعشرون- يناير ١٩٨٢م.

٢) د/ أحمد فاروق زاهر: الحماية الجنائية للأسرار المهنية "دراسة مقارنة بين القانونين الإماراتي والمصري"- مجلة الشريعة والقانون بجامعة الإمارات العربية المتحدة- العدد الثامن والخمسون- رجب ١٤٣٥ هـ- ابريل ٢٠١٤م.

٣) د/ إلهام محمد كامل عبد النعيم: عقوبة إفشاء السر الوظيفي بين الشريعة والقانون "دراسة فقهية مقارنة"- مجلة الزهراء- كلية الدراسات الإسلامية والعربية بنات القاهرة- جامعة الأزهر- العدد الحادي والثلاثون.

٤) د/ جمال أحمد زيد الكيلاني: السرقة العلمية والمسؤولية الجنائية المترتبة عليها- مجلة دراسات- علوم الشريعة والقانون- المجلد ٤٦- العدد ١- ملحق ١- ٢٠١٩م.

٥) د/ جمال سيد خليفة محمد: إفشاء السر المهني بين الضوابط القانونية واعتبارات المصلحة الأولى بالرعاية "دراسة مقارنة"- مجلة البحوث القانونية والاقتصادية- كلية الحقوق- جامعة المنصورة- العدد ٧٣- سبتمبر ٢٠٢٠م.

٦) د/ خالد الزبيدي: التزام الموظف العام بكتمان أسرار الوظيفة العامة في القانون الأردني- دراسة مقارنة- مجلة الحقوق- مجلس النشر العلمي- جامعة الكويت- المجلد ٣٦- العدد ٣- ٢٠١٢م.

٧) د/ خالد وحيد إسماعيل: كرامة الوظيفة العامة بين حرية الموظف وسلطة الإدارة- مجلة البحوث الفقهية والقانونية- كلية الشريعة والقانون جامعة الأزهر فرع دمنهور- العدد الخامس والثلاثون- الجزء الثالث- ١٤٤٢هـ/ ٢٠٢٠م.

٨) د/ رمضان محمد بطيخ: حقوق وواجبات الموظفين العموميين- ورقة عمل مقدمة في ندوة "التشريعات الحاكمة للخدمة المدنية في الوطن العربي"- المنظمة العربية للتنمية الإدارية- الدار البيضاء- المملكة المغربية- أغسطس ٢٠٠٦م.

٩) د/ سعيد أحمد على قاسم: السر المهني- مجلة الفكر الشرطي- القيادة العامة لشرطة الشارقة- مركز بحوث الشرطة- المجلد (٢٤)- العدد (٩٥)- أكتوبر ٢٠١٥م.

١٠) د/ عادل الطبطبائي: واجب الموظف بالتحفظ في سلوكه العام- مجلة الحقوق- مجلس النشر العلمي- جامعة الكويت- المجلد ١٠- العدد ٤- ١٩٨٦م.

١١) د/ عبد الحفيظ على الشيمي: مسؤولية الموظف عن تنفيذ الأوامر الرئاسية غير المشروعة تشريعا وقضاء- دراسة مقارنة في المانيا وفرنسا ومصر وقوانين دول مجلس التعاون الخليجي- مجلة كلية

القانون الكويتية العالمية- الصادرة عن كلية القانون الكويتية العالمية- الكويت- السنة التاسعة- العدد ٥- السنة الثانية- مارس ٢٠١٤م.

١٢) د/ عبد السلام الترمانيني: السر الطبي- مجلة الحقوق والشريعة- كلية الحقوق والشريعة- جامعة الكويت- المجلد ٥- العدد ٢- ١٩٨١م.

١٣) د/ على نجيدة: التزام الطبيب بحفظ أسرار المريض- بحوث مؤتمر الطب والقانون الذي نظمته كلية الشريعة والقانون بجامعة الإمارات العربية المتحدة بالتعاون مع كلية الطب والعلوم الصحية في الفترة من ٣- ٥ مايو ١٩٩٨م- الجزء الأول- عدد خاص بأبحاث مؤتمر الطب والقانون- كلية الشريعة والقانون- جامعة الإمارات العربية المتحدة.

١٤) د/ محمد أحمد محمد زكي أحمد: الانقطاع عن العمل وأثره على الرابطة الوظيفية في التشريع المصري مقارنة بالتشريعات العربية- بحث منشور بمجلة العلوم القانونية والاقتصادية- كلية الحقوق- جامعة عين شمس- العدد الثاني- السنة السادسة والستون- يوليو ٢٠٢٤م.

١٥) الشيخ/ محمد الخضر حسين: الأمانة في العلم- مجلة نور الإسلام- مشيخة الأزهر الشريف- المجلد الثاني- الجزء الرابع- ربيع الثاني ١٣٥٠هـ.

١٦) د/ محمد رفعت عبد الوهاب: واجبات الموظف العام- ورقة عمل مقدمة في ورشة عمل "حقوق وواجبات الموظف العام ونظم تأديبه"- المنظمة العربية للتنمية الإدارية- شرم الشيخ- جمهورية مصر العربية- ديسمبر ٢٠٠٨م.

١٧) مستشار/ محمد ماهر: إفشاء سر المهنة الطبية- مجلة القضاة- نادي القضاة- العدد التاسع- سبتمبر ١٩٧٥م.

١٨) مستشار/ محمود على محمد: جريمة إفشاء الأسرار في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي (دراسة في قانون العقوبات الاتحادي والقوانين المصرية)- مجلة الأمن والقانون- أكاديمية شرطة دبي- المجلد (١١)- العدد (١)- ٢٠٠٣م.

١٩) د/ هتاف جمعه راشد: إفشاء الأسرار الوظيفية والآثار المترتبة عليها- مجلة القانونية- كلية الحقوق جامعة القاهرة فرع الخرطوم- المجلد (٧)- العدد (١)- ٢٠٢٠م.

٢٠) د/ يسرى العصار: حقوق وواجبات الموظف العام في ضوء المبادئ الدستورية- ورقة عمل مقدمة في ورشة عمل "حقوق وواجبات الموظف العام ونظم تأديبية"- المنظمة العربية للتنمية الإدارية- شرم الشيخ- جمهورية مصر العربية- ديسمبر ٢٠٠٨م.

خامسا: الدوريات والمجلات

- مجلة الأمن والقانون- أكاديمية شرطة دبي- الإمارات.
- مجلة البحوث الفقهية والقانونية- كلية الشريعة والقانون جامعة الأزهر فرع دمنهور- مصر.
- مجلة البحوث القانونية والاقتصادية- كلية الحقوق- جامعة المنصورة- مصر.
- مجلة الحقوق- مجلس النشر العلمي- جامعة الكويت- الكويت.
- مجلة الحقوق والشريعة- كلية الحقوق والشريعة- جامعة الكويت- الكويت.
- مجلة دراسات- علوم الشريعة والقانون- الأردن.
- مجلة الزهراء- كلية الدراسات الإسلامية والعربية بنات القاهرة- جامعة الأزهر- مصر.
- مجلة الشريعة والقانون- جامعة الإمارات العربية المتحدة- الإمارات.
- المجلة العربية لعلوم الشرطة- مصر.
- مجلة الفكر الشرطي- القيادة العامة لشرطة الشارقة- مركز بحوث الشرطة- الإمارات.
- مجلة القانونية- كلية الحقوق جامعة القاهرة فرع الخرطوم- مصر.
- مجلة كلية القانون الكويتية العالمية- الصادرة عن كلية القانون الكويتية العالمية- الكويت.
- مجلة نور الإسلام- مشيخة الأزهر الشريف- مصر.

سادسا: القوانين واللوائح

١- القوانين المصرية

- قانون الإثبات رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٨.
- قانون إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١.
- قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢.
- قانون حماية حقوق الملكية الفكرية رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٢.
- قانون حوافز العلوم والتكنولوجيا والابتكار رقم ٢٣ لسنة ٢٠١٨.
- قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.
- قانون رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٢١ بشأن إجراءات مواجهة الأوبئة والجوائح الصحية.
- قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة وشركات الشخص الواحد رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١.
- قانون العاملين المدنيين الملغى رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.
- قانون العقوبات رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧.

٢ـ اللوائح والقرارات المصرية

- اللائحة التنفيذية لقانون إعادة تنظيم الأزهر الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥.

- اللائحة التنفيذية لقانون حوافز العلوم والتكنولوجيا والابتكار الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٦ لسنة ٢٠١٩.

- اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧.

- قرار اللجنة العليا لإدارة أزمة الأوبئة والجوائح الصحية رقم ١ لسنة ٢٠٢١ بشأن اتخاذ بعض التدابير اللازمة لمواجهة جائحة فيروس كورونا.

٣ـ القوانين والمدونات الأجنبية

- القانون الصادر بتاريخ ٢٦/ ١/ ١٩٨٤ بشأن التعليم العالي- فرنسا.

- قانون العقوبات الفرنسي الجديد لسنة ١٩٩٤م- فرنسا.

- القانون الوظيفي الاتحادي الصادر في ١٤ يوليو ١٩٥٣ - المانيا.

- مدونة قواعد السلوك الأوروبية لنزاهة البحث المنقحة والمراجعة لعام ٢٠٢٣م.

سابعا: مجموعات الأحكام

- مجموعة أحكام الإدارية العليا التي يصدرها المكتب الفني للمحكمة الإدارية العليا- جمهورية مصر العربية.

- مجموعة أحكام النقض التي يصدرها المكتب الفني لمحكمة النقض- الدائرة الجنائية- جمهورية مصر العربية.

- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في مجال التأديب في الفترة من ١/ ١٠/ ٢٠١٩ حتى ٣٠/ ٩/ ٢٠٢٠- المكتب الفني للمحاكم الإدارية والتأديبية- جمهورية مصر العربية.

ثامنا: مواقع الانترنت

- https://allea-org.translate.goog/code-of-conduct/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=ar&_x_tr_hl=ar&_x_tr_pto=tc
- https://search.auaj.org

References

1: almaeajim walqawamis

• du/ 'ahmad mukhtar eabd alhamid eumr: muejam allughat alearabiat almueasirati- ealam alkutub- altabeat al'uwlaa- 1429hi/ 2008m.

• murtadaa alzubaydi: taj alearusi- dar alhidayati.

• almuejam alwasiti- majmae allughat alearabiat bialqahirati.

2: almualafat

• mustashar/ 'iislam tawfiq alshahati, mustashari/ muhamad shukraa 'abu rahil: almustakhlas min 'iifta' aljameiat aleumumiat liqismay alfatwaa waltashrie walijan qism alfatwaa fi tatbiq 'ahkam qanun alkhidmat almadaniat raqm 81 lisanat 2016 hataa sibtambar 2020- dalil alqadi walmuhamaa walmuazaf al'iidari- altabeat al'uwlaa- 2021m.

• da/ 'anas jaefara: alwazifat aleamatu- dar alnahdat alearabiati- 2007mi.

• di/ jabir jad nasar: 'usul wafunun albahth aleilmii- dar alnahdat alearabiati- altabeat althaalithati- 2005m.

• mustashar/ jalal 'ahmad al'adgham: altaadib fi daw' qada' mahkamatay altaen alnaqdu- al'iidariat aleulya- dar alkutub alqanuniat wadar shatat lilnashr walbarmajiaati- almahilat alkubraa- 2009m.

• di/ jalal thurwat: nuzam alqism aleamu fi qanun aleuqubati- 1999m.

• du/ hamid muhamad 'abu taliba: manhaj albahth aleilmii- dar alkitaab aljamieii- 2420hi/ 2000m.

• di/ sulayman muhamad altamawaa: alqada' al'iidari- alkitaab althaalithu- qada' altaadiba- dirasat muqaranati- dar alfikr alearabii- altabeat althaalithati- 1987m.

• mustashar/ samir sadiqa: qararat wa'ahkam altaadib fi mizan al'iidariat aleulya- alhayyat almisriat aleamat lilkitabi- 1985m.

• d/ shaeban eabd alhakim salamat: al'amr alriyasiu fi alqanun al'iidarii walfiqh al'iislamii- dirasat muqaranati- dar alfikr aljamieii- al'iiskandiriati- 2011m.

• d/ easim 'ahmad eajilat: taeat alruwasa' wahududuha fi alwazifat aleamati- 'idaryan. tadybyan. jnayyan. mdnyan- ealam alkutub- altabeat alkhamisati- 1421hi/ 2000m.

• da/ ealaa eabd alfataah muhamad khalil: almuazaf aleamu wamumarasat alhuriyat alsiyasiati- altabeat al'uwlaa- dar alnahdat alearabiati- 2002m.

• du/ fawziat eabd alsatar: sharh qanun aleuqubati- alqism aleama- dar alnahdat alearabiati- 1987m.

• d/ muhamad 'iibrahim aldasuwqiu ealaa: mawanie musa'alat almuazaf aleami 'idaryan wjnayyan- dar alnahdat alearabiati- 2019m.
• d/ muhamad jawdat almulata: almasyuwliat altaadibiat lilmuazaf aleama- dar alnahdat alearabiati- 1967m.
• d/ muhamad zakaa 'abu eamir: qanun aleuqubati- alqism aleama- munsha'at almaearifi- al'iiskandariati- 1993m.
• d/ muhamad fayiq aljawhari: almasyuwliat altibiyat fi qanun aleuqubati- dar aljawharii liltabe walnashri- alqahirati- 1951m.
• d/ mahmud najib husnaa: sharah qanun aleuqubati- alqism aleama- alnazariat aleamat liljarimati- dar alnahdat alearabiati- 1965m.

3: alrasayil aleilmia

• d/ amal euthman: alkhibrat fi almasayil aljinayiyati- risalatan muqadimat 'iilaa kuliyat alhuquq jamieat alqahirati- 1964m.
• d/ subhan eabd allah yunis alhamadaa: hudud mumarasat almuazaf aleami lilhuquq walhuriyaat al'asasiati- dirasat muqarana (aleiraqi- masr- faransa)- risalat dukturat muqadimatan 'iilaa kuliyat alhuquqi- jamieat eayn shams- 2016m.
• d/ mustafaa faraj daw eabd alrahman: alnizam alqanunia litadib 'aeda' hayyat altadris bialjamieat walraqabat ealayha- dirasat muqaranat bayn altashrieayn alliybii walmisrii- risalat dukturat muqadimat 'iilaa kuliyat alhuquqi- jamieat al'iiskandariat- 2019m.
• d/ nahal sayid eafifi qasim nawar: ailtizam almuazaf aleami bialkashf ean dhimatih almalia (tatbiqatih wa'atharih fi muharabat alfasad al'iidarii fi alnuzum al'iidariat alhadithati)- risalat dukturat muqadimat 'iilaa kuliyat alhuquqi- jamieat eayn shams- 1444h/ 2022m.

4: almaqalat alqanunia wal'abhath

• liwa'i/ 'ahmad fuaad kamil: hayaatuna alkhasat wa'atharuha ealaa alwazifati- almajalat alearabiat lieulum alshurtati- aleadad alsaadis waltiseuna- alsanat alraabieat waleishruna- yanayir 1982m.
• d/ 'ahmad faruq zahir: alhimayat aljinayiyat lil'asrar almihnia "dirasat muqaranat bayn alqanunayn al'iimaratii walmisrii"- majalat alsharieat walqanun bijamieat al'iimarat alearabiat almutahidati- aleadad althaamin walkhamsuna- rajab 1435 ha- abril 2014m.
• d/ 'iilham muhamad kamil eabd alnaeaymi: euqubat 'iifsha' alsiri alwazifii bayn alsharieat walqanun "dirasat fiqhiat muqaranati"- majalat alzahra'- kuliyat aldirasat al'iislamiat walearabiat banat alqahirati- jamieat al'azhar- aleadad alhadi walthalathuna.

• d/ jamal 'ahmad zayd alkilani: alsariqat aleilmiat walmaswuwliat aljinayiyat almutaratibat ealayha- majalat dirasati- eulum alsharieat walqanuni- almujalad 46- aleadad 1- mulhaq 1- 2019m.
• d/ jamal sayid khalifat muhamad: 'iifsha' alsiri almihnii bayn aldawabit alqanuniat waietibarat almaslahat al'uwlaa bialrieaya "dirasat muqaranati"- majalat albuhuth alqanuniat walaiqtisadiati- kuliyat alhuquqi- jamieat almansurat- aleadad 73- sibtambar 2020m.
• du/ khalid alzubaydi: ailtizam almuazaf aleami bikitman 'asrar alwazifat aleamat fi alqanun al'urduniyi- dirasat muqaranati- majalat alhuquqi- majlis alnashr aleilmi- jamieat alkuayt- almujalad 36- aleadad 3- 2012m.
• du/ khalid wahid 'iismaeil: karamat alwazifat aleamat bayn huriyat almuazaf wasultat al'iidarati- majalat albuhuth alfiqhiat walqanuniati- kuliyat alsharieat walqanun jamieat al'azhar fare diminhur- aleadad alkhamis walthalathuna- aljuz' althaalithi- 1442hi/ 2020m.
• da/ ramadan muhamad batikhi: huquq wawajibat almuazafin aleumumiiyna- waraqat eamal muqadimat fi nadwa "altashrieat alhakimat lilkhidmat almadaniat fi alwatan alearabii"- almunazamat alearabiat liltanmiat al'iidariati- aldaar albayda'- almamlakat almaghribiat- 'aghustus 2006m.
• du/ saeid 'ahmad ealaa qasim: alsiri almihni- majalat alfikr alshurti- alqiadat aleamat lishurtat alshaariqati- markaz buhuth alshurtati- almujalad (24)- aleadad (95)- 'uktubar 2015m.
• d/ eadil altabtabayiy: wajib almuazaf bialtahafuz fi sulukih aleama- majalat alhuquqi- majlis alnashr aleilmi- jamieat alkuayt- almujalad 10- aleadad 4- 1986m.
• d/ eabd alhafiz ealaa alshiymi: maswuwliat almuazaf ean tanfidh al'awamir alriyasiat ghayr almashrueat tashriean waqada'i- dirasat muqaranat fi almania wafaransa wamisr waqawanin dual majlis altaeawun alkhaliji- majalat kuliyat alqanun alkuaytiat alealamiati- alsaadirat ean kuliyat alqanun alkuaytiat alealamiati- alkuaytu- alsanat altaasieata- aleadad 5- alsanat althaaniat- maris 2014m.
• d/ eabd alsalam altirmanini: alsiru altabi- majalat alhuquq walsharieati- kuliyat alhuquq walsharieati- jamieat alkuayt- almujalad 5- aleadad 2- 1981m.
• da/ ealaa najidati: ailtizam altabib bihifz 'asrar almaridi- buhuth mutamar altibi walqanun aladhi nazamath kuliyat alsharieat walqanun bijamieat al'iimarat alearabiat almutahidat bialtaeawun mae kuliyat altibi waleulum

alsihiyat fi alfatrat min 3- 5 mayu 1998m- aljuz' al'awal- eadad khasun bi'abhath mutamar altibi walqanuni- kuliyat alsharieat walqanuni- jamieat al'iimarat alearabiat almutahidati.
• d/ muhamad 'ahmad muhamad zaki 'ahmad: alainqitae ean aleamal wa'atharih ealaa alraabitat alwazifiat fi altashrie almisrii muqaranatan bialtashrieat alearabiati- bahath manshur bimajalat aleulum alqanuniat walaiqtisadiati- kuliyat alhuquqi- jamieat eayn shams- aleadad althaani- alsanat alsaadisat walsstun- yuliu 2024m.
• alshaykhu/ muhamad alkhadar husaynin: al'amanat fi aleilma- majalat nur al'iislami- mushyakhat al'azhar alsharif- almujalad althaani- aljuz' alraabieu- rabie althaani 1350hi.
• d/ muhamad rifeat eabd alwahaabi: wajibat almuazaf aleama- waraqat eamal muqadimat fi warshat eamal "huquq wawajibat almuazaf aleami wanuzam tadibaha"- almunazamat alearabiat liltanmiat al'iidariati- sharm alshaykha- jumhuriat misr alearabiat- disambir 2008m.
• mustashar/ muhamad mahir: 'iifsha' siri almihnat altibiyati- majalat alqudati- nadi alqudati- aleadad altaasie- sibtambar 1975m.
• mustashar/ mahmud ealaa muhamad: jarimat 'iifsha' al'asrar fi alfiqh al'iislamii walqanun alwadeii (dirasat fi qanun aleuqubat alaitihadii walqawanin almisriati)- majalat al'amn walqanuni- 'akadimiat shurtat dibi- almujalad (11)- aleadad (1)- 2003m.
• d/ hutaf jamaeah rashidi: 'iifsha' al'asrar alwazifiat waluathar almutaratibat ealayha- majalat alqanuniati- kuliyat alhuquq jamieat alqahirat fare alkhartum- almujalad (7)- aleadad (1)- 2020m.
• d/ yusraa aleasari: huquq wawajibat almuazaf aleami fi daw' almabadi aldusturiati- waraqat eamal muqadimat fi warshat eamal "huquq wawajibat almuazaf aleami wanuzum tadibiatan"- almunazamat alearabiat liltanmiat al'iidariati- sharm alshaykh- jumhuriat misr alearabiat- disambir 2008m.

5: aldawriaat walmajalaat

• majalat al'amn walqanun- 'akadimiat shurtat dibi- al'iimarat.
• majalat albuhuth alfiqhiat walqanuniati- kuliyat alsharieat walqanun jamieat al'azhar fare diminhur- masr.
• majalat albuhuth alqanuniat waliaqtisadiati- kuliyat alhuquqi- jamieat almansurati- masr.
• majalat alhuquqi- majlis alnashr aleilmi- jamieat alkuayti- alkuayti.
• majalat alhuquq walsharieati- kuliyat alhuquq walsharieati- jamieat alkuayti- alkuayti.

• majalat dirasati- eulum alsharieat walqanuni- al'urdunn.
• majalat alzahra'- kuliyat aldirasat al'iislamiat walearabiat banat alqahirati- jamieat al'azhar- misr.
• majalat alsharieat walqanuni- jamieat al'iimarat alearabiat almutahidati- al'iimarat.
• almajalat alearabiat lieulum alshurtati- masr.
• majalat alfikr alshurti- alqiadat aleamat lishurtat alshaariqati- markaz buhuth alshurtat- al'iimarat.
• majalat alqanuniati- kuliyat alhuquq jamieat alqahirat fare alkhartum- masr.
• mjalat kuliyat alqanun alkuaytiat alealamiati- alsaadirat ean kuliyat alqanun alkuaytiat alealamiati- alkuayti.
• majalat nur al'iislam- mushyakhat al'azhar alsharif- masr.

6: alqawanin wallawayih

alqawanin almisria

• qanun al'iithbat raqm 25 lisanat 1968.
• qanun 'iieadat tanzim al'azhar walhayyaat alati yashmaluha raqm 103 lisanat 1961.
• qanun tanzim aljamieat raqm 49 lisanat 1972.
• qanun himayat huquq almilkiat alfikriat raqm 82 lisanat 2002.
• qanun hawafiz aleulum waltiknulujya waliabtikar raqm 23 lisanat 2018.
• qanun alkhidmat almadaniat raqm 81 lisanat 2016.
• qanun raqm 152 lisanat 2021 bishan 'iijra'at muajahat al'awbiat waljawayih alsihiyati.
• qanun sharikat almusahamat washarikat altawsiat bial'ashum walsharikat dhat almasyuwliat almahdudat washarikat alshakhs alwahid raqm 159 lisanat 1981.
• qanun aleamilin almadaniiyn almulghaa raqm 47 lisanat 1978.
• qanun aleuqubat raqm 58 lisanat 1937.

allawayih walqararat almasria

• allaayihat altanfidhiat liqanun 'iieadat tanzim al'azhar alsaadirat biqarar rayiys aljumhuriat raqm 250 lisanat 1975.
• allaayihat altanfidhiat liqanun hawafiz aleulum waltiknulujia walaibtikar alsaadirat biqarar rayiys majlis alwuzara' raqm 1186 lisanat 2019.
• allaayihat altanfidhiat liqanun alkhidmat almadaniat alsaadirat biqarar rayiys majlis alwuzara' raqm 1216 lisanat 2017.

• qarar allajnat aleulya li'iidarat 'azmat al'awbiat waljawayih alsihiyat raqm 1 lisanat 2021 bishan aitikhadh baed altadabir allaazimat limuajahat jayihat fayrus kuruna.

alqawanin walmudawanat al'ajnabia

• alqanun alsaadir bitarikh 26/1/1984 bishan altaelim aleali- faransa.
• qanun aleuqubat alfaransiu aljadid lisanat 1994m- faransa.
• alqanun alwazifii alaitihadii alsaadir fi 14 yuliu 1953- almanya.
• midunat qawaeid alsuluk al'uwrubiyat linazahat albahth almunaqahat walmurajieat lieam 2023m.

7: majmueat al'ahkam

• majmueat 'ahkam al'iidariat aleulya alati yusdiruha almaktab alfaniyu lilmahkamat al'iidariat aleulya- jumhuriat misr alearabia.
• majmueat 'ahkam alnaqd alati yusdiruha almaktab alfaniyu limahkamat alnaqdu- aldaayirat aljinayiyati- jumhuriat misr alearabiati.
• majmueat almabadi alqanuniat alati qararatha almahkamat al'iidariat aleulya fi majal altaadib fi alfatrat min 1/10/2019 hataa 30/9/2020- almaktab alfaniyi lilmahakim al'iidariat waltaadibiati- jumhuriat misr alearabiati.

8: mawaqie alintirnit

•https://allea-org.translate.goog/code-of-conduct/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=ar&_x_tr_hl=ar&_x_tr_pto=tc
• https://search.auaj.org

فهـــرس الموضوعـــات

الموضـــوع الصفحة

مقدمة ١٧٧٧
أهمية البحث: ١٧٧٨
إشكالية البحث: ١٧٧٩
تساؤلات البحث: ١٧٨٠
هدف البحث: ١٧٨٠
الدراسات السابقة: ١٧٨٠
منهج البحث: ١٧٨١
خطة البحث: ١٧٨١
مطلب تمهيدي ماهية الواجبات الوظيفية ومصادرها ١٧٨٢
المبحث الأول الواجبات الوظيفية المقررة بنص في قانون إعادة تنظيم الأزهر ولائحته التنفيذية ١٧٨٨
المطلب الأول أداء عضو هيئة التدريس المهام الوظيفية طبقا لأحكام القانون ١٧٨٩
المطلب الثاني عدم الجمع بين الوظيفة والأعمال الأخرى أو الاشتغال بالتجارة ١٨٠٤
المبحث الثاني الواجبات الوظيفية العامة ١٨١٣
المطلب الأول واجب التعاون مع الزملاء ١٨١٤
المطلب الثاني احترام الرؤساء وتوقيرهم ١٨١٥
المطلب الثالث المحافظة على الأسرار الوظيفية وعدم إفشائها ١٨٢٧
المبحث الثالث الواجبات الوظيفية الخاصة ١٨٣٥
المطلب الأول الالتزام بالتقاليد الجامعية وعدم استغلال الوظيفة واحترام كرامتها ١٨٣٧
المطلب الثاني الأمانة العلمية ١٨٤٨
خاتمة ١٨٥٥
أولا: النتائج: ١٨٥٥
ثانيا: التوصيات: ١٨٥٩
المراجع ١٨٦٠
REFERENCES ١٨٦٦
فهـــرس الموضوعـــات ١٨٧٢