



Cambridge
International

Professional Research Thesis

Titled

*Disciplinary authority between administration
and judiciary, a comparative study.*

Researcher

Kairman fathy youssef

Supervisor signature

2025



عنوان الرسالة:

سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء دراسته مقارنة .

اسم الباحثة:

كاريمان فتحى يوسف .

سنة التقديم

.2025

المقدمة:

تُعد سلطة التأديب أحد أوجه السلطة العامة التي تمارسها الدولة لضمان حسن سير المرافق العامة وانتظام العمل الإداري، وهي تمثل أداة أساسية في يد الإدارة للحفاظ على النظام والانضباط داخل الأجهزة والمؤسسات الإدارية، خصوصاً فيما يتعلق بموظفي الخدمة العامة. ولا تتحصر أهمية السلطة التأديبية في بعدها الإداري فحسب، بل تمتد لتشمل أبعاداً قانونية وقضائية ذات تأثير مباشر على مبدأ سيادة القانون وضمانات حقوق الإنسان في مواجهة تعسف السلطة.

لقد أدى تزايد تدخل الدولة في مختلف مناحي الحياة العامة وتضخم الجهاز الإداري إلى ازدياد حالات التجاوز أو الإخلال بالواجبات الوظيفية، ما استدعى تفعيل وتطوير أدوات الرقابة التأديبية الممنوحة للإدارة. غير أن ممارسة هذه السلطة لا تكون مطلقة، بل يجب أن تكون مقيدة بضمانات قانونية تمنع الاستبداد وتكفل تحقيق التوازن بين مصلحة الإدارة في ضبط النظام الوظيفي، وحقوق الموظف في الدفاع عن نفسه وضمان محاكمة عادلة.

وفي هذا الإطار، برز دور القضاء كجهة رقابية عليا تضمن عدم انحراف الإدارة في استعمال سلطاتها التأديبية، وتكفل حماية الحقوق والحريات الوظيفية. وقد تباينت الأنظمة القانونية في تنظيم العلاقة بين الإدارة والقضاء في مجال التأديب؛ فبينما منحت بعض الأنظمة القضاء دوراً محدوداً ينحصر في الرقابة الشكلية، وسّعت أخرى من نطاق الرقابة القضائية لتشمل رقابة الملاءمة والمشروعية الموضوعية للعقوبات التأديبية.

وانطلاقاً من هذا التداخل بين اختصاصات الإدارة والسلطة القضائية في المجال التأديبي، تبرز أهمية الدراسة المقارنة في هذا الموضوع، بغرض الوقوف على أفضل الممارسات القانونية والإجرائية التي تحقق التوازن المنشود بين السلطتين، وتقديم مقارنة نقدية للواقع التشريعي والقضائي

في النظامين محل الدراسة، بما يُسهم في تطوير النظم الوطنية وتوجيه المشرع نحو مزيد من
الفعالية والعدالة في تنظيم السلطة التأديبية.

ومن هذا المنطلق، جاء اختيار موضوع هذه الرسالة بعنوان " :سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء:
دراسة مقارنة"، بهدف التعمق في دراسة الأطر القانونية والتنظيمية التي تحكم سلطة التأديب في
كل من النظامين محل المقارنة، وتحليل دور كل من الإدارة والقضاء في ممارسة هذه السلطة،
ومدى فعالية الضمانات القانونية التي تحيط بها، مع التطرق إلى الإشكاليات العملية التي تنشأ في
هذا السياق.

وتتمثل أهمية هذه الدراسة في بعدها النظري والتطبيقي؛ فهي من جهة تسعى إلى تأصيل المفاهيم
القانونية المرتبطة بسلطة التأديب، ومن جهة أخرى تهدف إلى تقييم مدى فعالية التطبيقات القضائية
والإدارية في ضبط هذه السلطة ومنع تعسفها. كما أن البُعد المقارن يمنح هذه الدراسة قيمة إضافية
من حيث استجلاء نقاط القوة والضعف في كل نظام قانوني، مما يفتح المجال أمام إمكانية الاستفادة
من التجارب المختلفة في سبيل تحسين النظام الوطني.

مشكلة الدراسة :

تُعد السلطة التأديبية من أهم أدوات الإدارة في فرض الانضباط داخل الجهاز الوظيفي، وضمان احترام القواعد والأوامر التنظيمية، بما يحقق السير المنتظم والفعال للمرافق العامة. إلا أن هذه السلطة، وبالرغم من مشروعيتها وضرورتها، تثير إشكاليات قانونية معقدة تتعلق بكيفية ممارستها، ومدى التزام الإدارة بالحدود القانونية، والضمانات المكفولة للموظف العام أثناء خضوعه للإجراءات التأديبية. ويزداد تعقيد هذه المسألة عندما تتقاطع السلطة الإدارية في المجال التأديبي مع الاختصاصات القضائية الرقابية، خصوصاً في ظل تفاوت النظم القانونية في تحديد مدى الرقابة القضائية على قرارات الإدارة، وما إذا كانت رقابة مشروعية فقط أم تمتد لتشمل رقابة الملاءمة.

إن جوهر الإشكالية يتمثل في البحث عن نقطة التوازن الدقيقة بين حق الإدارة في ممارسة صلاحياتها التأديبية لضمان الانضباط الوظيفي، وبين حق الموظف في الحماية من التعسف الإداري، وضمان محاكمة عادلة تكفل له الدفاع عن نفسه، خاصةً وأن الإجراءات التأديبية قد تؤثر بشكل مباشر في مستقبل الموظف المهني والاجتماعي.

وفي هذا السياق، تطرح عدة تساؤلات: هل تمارس الإدارة سلطتها التأديبية في إطار من الضوابط القانونية والموضوعية التي تحمي الموظف من التعسف؟ وما هو الدور الحقيقي الذي يلعبه القضاء في كبح جماح الإدارة عندما تتجاوز حدود سلطتها؟ ثم هل تختلف هذه الأدوار باختلاف النظم القانونية؟ وما مدى نجاعة تلك النظم في تحقيق العدالة التأديبية المنشودة؟

تتجلى المشكلة بشكل أوسع حين نلاحظ تفاوت المعايير والضمانات بين الأنظمة القانونية المقارنة؛ فبعضها يمنح القضاء دوراً محدوداً في الرقابة على الجانب الشكلي فقط من القرار التأديبي، في

حين تُوسّع أنظمة أخرى من نطاق تدخل القضاء ليشمل التحقق من التناسب بين المخالفة والعقوبة، وهو ما يُثير التساؤل حول النموذج الأمثل الذي يوازن بين متطلبات الإدارة وكفالة الحقوق.

من هنا، تتبع مشكلة هذه الدراسة في البحث عن هذا التوازن بين سلطة الإدارة التأديبية وحدود الرقابة القضائية عليها، في محاولة لفهم الإطار القانوني الذي ينظم هذه العلاقة، والكشف عن أوجه القوة والقصور في التطبيقات العملية من خلال الدراسة المقارنة، بغية الوصول إلى مقترحات تساهم في تعزيز العدالة التأديبية دون الإضرار بفعالية الإدارة العامة.

أهمية الدراسة :

تتبع أهمية هذه الدراسة من طبيعة الموضوع الذي تناوله، إذ تمسّ السلطة التأديبية جوهر العلاقة بين الإدارة والموظف العام، تلك العلاقة التي تتأسس على مبادئ النظام والانضباط الوظيفي من جهة، وعلى ضمانات العدالة وحقوق الدفاع من جهة أخرى. ففي عالم تتزايد فيه التحديات الإدارية والوظيفية، بات من الضروري إعادة النظر في الكيفية التي تُمارس بها هذه السلطة داخل الأجهزة الإدارية، لا سيما في ظل ما قد يشوبها أحياناً من تعسف أو خروج على مبادئ العدالة الإجرائية والموضوعية.

وتزداد أهمية هذه الدراسة بالنظر إلى ما تقدمه من تحليل قانوني عميق لمفهوم السلطة التأديبية، ليس فقط بوصفها أداة تنظيم إداري، وإنما كآلية قانونية ينبغي أن تخضع لضوابط رقابية دقيقة تكفل التوازن بين السلطة والمسؤولية. كما أنها تسعى إلى استجلاء دور القضاء في ضبط هذه السلطة، وتحديد مدى نجاعة التدخل القضائي في الحد من الانحرافات التي قد تمس بحقوق الموظف.

وتتجلى القيمة العلمية للدراسة في طابعها المقارن، حيث لا تكفي بالنظر إلى الإطار الوطني فحسب، بل تمتد إلى دراسة نماذج قانونية أخرى بهدف الوقوف على التجارب المختلفة في تنظيم العلاقة بين الإدارة والقضاء في المجال التأديبي. وهذا الطابع المقارن يمنح الدراسة أفقاً أوسع لفهم الإشكالية من زوايا متعددة، ويسهم في استلهاهم أفضل الممارسات القانونية التي يمكن أن تُفيد في تطوير النظم الوطنية.

أما من الناحية العملية، فتبرز أهمية الدراسة في ما طرحه من رؤى واقتراحات يمكن أن تشكل أساساً لتقويم السياسات القانونية والإدارية المتعلقة بالتأديب، بما يعزز من فعالية الإدارة في أداء

مهامها من دون أن يكون ذلك على حساب الضمانات الدستورية والقانونية للموظف. وعليه، فإن نتائج هذه الدراسة قد تكون ذات فائدة مباشرة للمشرع، وللقضاء الإداري، وللإدارات العامة، وحتى للباحثين القانونيين المهتمين بإصلاح المنظومة التأديبية وتحقيق العدالة الوظيفية.

أهداف الدراسة :

- بيان الإطار القانوني لسلطة التأديب في النظامين محل الدراسة.
- تحديد نطاق صلاحيات الإدارة في توقيع العقوبات التأديبية.
- تحليل دور القضاء في الرقابة على مشروعية وملاءمة القرارات التأديبية.
- إبراز الضمانات القانونية المكفولة للموظف العام أثناء التحقيق والتأديب.
- مقارنة النظم القانونية المختلفة في تنظيم العلاقة بين الإدارة والقضاء في المجال التأديبي.
- تقييم فعالية التوازن القائم بين السلطة الإدارية والرقابة القضائية.

فهم التأديب الإداري



الإطار القانوني

القوانين التي تحكم الإجراءات التأديبية



صلاحيات الإدارة

سلطة الإدارة لفرض العقوبات



دور القضاء

دور المحاكم في الإشراف على القرارات التأديبية



الضمانات القانونية

حماية حقوق الموظفين أثناء التحقيقات



مقارنة الأنظمة

تحليل الأنظمة القانونية المختلفة



تقييم الفعالية

تقييم التوازن بين السلطة الإدارية والرقابة القضائية

فروض وتساؤلات الدراسة :

أولاً: تساؤلات الدراسة

- ما هو الإطار القانوني الذي ينظم سلطة الإدارة في المجال التأديبي؟
- إلى أي مدى تملك الإدارة حرية تقديرية في توقيع العقوبات التأديبية؟
- ما هو نطاق الرقابة القضائية على القرارات التأديبية؟ وهل تشمل رقابة المشروعية فقط أم تمتد إلى رقابة الملاءمة؟
- ما هي الضمانات القانونية المكفولة للموظف أثناء خضوعه للإجراءات التأديبية؟

ثانياً: فروض الدراسة

- تمارس الإدارة سلطتها التأديبية وفق إطار قانوني يتيح لها قدرًا من السلطة التقديرية، لكنها في بعض الأحيان قد تفتقر إلى الرقابة الفعالة.
- القضاء الإداري يمارس رقابة على القرارات التأديبية، إلا أن هذه الرقابة قد تختلف من نظام لآخر في مدى شمولها للجانب الموضوعي.
- النظم القانونية التي توسع من رقابة القضاء على ملاءمة العقوبات التأديبية تحقق توازنًا أكبر بين الكفاءة الإدارية و ضمانات الموظف.
- توجد فروق جوهرية بين الأنظمة القانونية المقارنة في كيفية تنظيم العلاقة بين الإدارة والقضاء في المجال التأديبي.

منهج الدراسة :

تم استخدام المنهج المقارن لمعرفة " سلطه التأديب بين الادارة والقضاء دراسه مقارنه " .

حدود الدراسة :

الحدود المكانية : الوطن العربي .

الحدود الزمانية : 2004-2025.

خطة الدراسة :

سوف تنتظم خطة الدراسة على النحو التالي عدة فصول وعدة مباحث ومطالب وخاتمة كما يلي

الفصل الأول : الاطار النظري والمفاهيم العلمية .

المبحث الأول: ماهية سلطة التأديب ومصادرها القانونية

أولاً: تعريف سلطة التأديب وأنواعها

ثانياً: الطبيعة القانونية للسلطة التأديبية

ثالثاً: مصادر سلطة التأديب (الدستور، التشريعات، اللوائح)

المبحث الثاني: أطراف السلطة التأديبية ومجالات تطبيقها

أولاً: الإدارة كسلطة تأديبية

ثانياً: القضاء كسلطة رقابية وتأديبية

ثالثاً: الفئات الخاضعة للسلطة التأديبية (الموظفون العموميون، القضاة، العسكريون).

الفصل الثاني: التمييز بين السلطة التأديبية الإدارية والقضائية - دراسة مقارنة

المبحث الأول: السلطة التأديبية في النظام الإداري

أولاً: الإجراءات التأديبية أمام الإدارة

ثانياً: ضمانات الموظف أمام السلطة الإدارية

ثالثا: الرقابة القضائية على قرارات الإدارة التأديبية

المبحث الثاني: السلطة التأديبية في النظام القضائي - مقارنة دولية

أولا: سلطة التأديب في النظام المصري

ثانيا: سلطة التأديب في النظام الفرنسي

ثالثا: أوجه المقارنة والاختلاف بين الأنظمة التأديبية

الخاتمة :

بعد استعراض وتحليل السلطة التأديبية في كلٍّ من النظامين المصري والفرنسي، من حيث الأسس القانونية والإجرائية والجهات المختصة وأوجه الرقابة والضمانات المقررة، يتبين أن التأديب الإداري يُشكّل أحد الركائز الجوهرية في النظام القانوني للدولة، لما له من دور محوري في حماية المرافق العامة وضمان انتظامها، وتحقيق التوازن بين متطلبات حسن الأداء والانضباط الوظيفي من جهة، وحقوق الموظف العام من جهة أخرى.

وقد أظهرت الدراسة أن النظام المصري يتميز بتقنين السلطة التأديبية بشكل مفصل في قانون الخدمة المدنية وغيره من القوانين الخاصة، مع وجود النيابة الإدارية كجهاز مستقل يعكس رغبة المشرّع في تعزيز مهنية التحقيق التأديبي وضمان موضوعيته. إلا أن الدراسة أوضحت أيضاً أن بعض أوجه الممارسة ما زالت تحتاج إلى تطوير، خصوصاً في ما يتعلق بتوسيع رقابة القضاء الإداري على ملائمة العقوبة، وإدراج هيئات مستقلة أو شبه قضائية داخلية تُشرك الموظف في حماية مصالحه، على نحو ما هو معمول به في فرنسا.

أما النظام الفرنسي، فقد قدم نموذجاً متطوراً يتسم بعمق في البنية المؤسسية والضمانات الإجرائية، حيث تمكّن من تحقيق توازن فعّال بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف، لا سيما من خلال أدوات مثل اللجان الإدارية المشتركة، ورقابة التناسب التي يباشرها القضاء الإداري، ما يعكس تطوراً كبيراً في الفكر القانوني الفرنسي تجاه العدالة التأديبية. وقد برزت خصوصية هذا النموذج في كيفية تنظيم العلاقة بين السلطة والانضباط من جهة، ومبادئ العدالة الإجرائية والكرامة الإنسانية من جهة أخرى.

ومن خلال المقارنة، أمكن الوقوف على نقاط الالتقاء بين النظامين، والمتمثلة في الأساس اللائحي للعلاقة الوظيفية، وتعدد الجهات التأديبية بحسب الفئة الوظيفية، وخضوع القرارات التأديبية لرقابة القضاء، إلى جانب الالتزام بتدرج العقوبات. كما أمكن الوقوف على أوجه التمايز، لا سيما في الطبيعة المؤسساتية للهيئات التأديبية، ومدى اتساع الضمانات الممنوحة للموظف، والفلسفة العامة التي تحكم العقوبة، بين من يرى فيها وسيلة إصلاح، ومن لا يزال يتعامل معها باعتبارها أداة زجر.

النتائج :

- السلطة التأديبية أداة قانونية ضرورية لضمان الانضباط الإداري داخل الجهاز الوظيفي العام.
- النظام المصري يمنح الإدارة سلطة تأديبية واسعة، مع وجود رقابة قضائية جزئية على ملاءمة العقوبة.
- النيابة الإدارية في مصر تُعد جهة مستقلة للتحقيق، لكنها لا تقوم مقام لجنة تأديبية محايدة.
- القضاء الإداري المصري يمارس رقابة قوية على مشروعية القرار التأديبي، ويُقيد أحياناً بمدى ملاءمة العقوبة.
- النظام الفرنسي يُقدم نموذجاً متطوراً في الضمانات التأديبية والإجراءات القانونية.
- وجود اللجان الإدارية المشتركة في فرنسا يعزز الشفافية ويُحقق توازناً مؤسسياً في المساءلة.
- مجلس الدولة الفرنسي يمارس رقابة على التناسب بين المخالفة والعقوبة، بخلاف الوضع في مصر.
- القضاة في كلا النظامين يخضعون لنظام تأديبي خاص، لكن بقدر أكبر من الاستقلال المؤسسي في فرنسا.
- تأديب العسكريين يتم من خلال أنظمة مغلقة في كلا النظامين، مع رقابة جزئية أكثر وضوحاً في فرنسا.
- النظام الفرنسي يتبنى فلسفة إصلاحية للعقوبة، بينما يميل النظام المصري إلى الجانب الجزري أكثر.

التوصيات :

- العمل على تعديل التشريعات المصرية لتكريس مبدأ التناسب بين المخالفة والعقوبة التأديبية بشكل صريح.
- إدراج آلية لجان تأديبية مستقلة أو مختلطة داخل الجهات الحكومية للنظر في العقوبات الجسيمة قبل توقيعها.
- منح القضاء الإداري المصري صلاحية رقابة الملاءمة إلى جانب المشروعية في القرارات التأديبية.
- تطوير دور النيابة الإدارية لتكون جهة تحقيق ووساطة، لا جهة اتهام فقط، بما يُحقق المزيد من الحيادية.
- إعداد مدونات سلوك وظيفي وتأديبي ملزمة في كل مؤسسة حكومية، وتعزيز ثقافة الانضباط الطوعي.
- توحيد الإجراءات التأديبية بين الفئات الوظيفية المختلفة مع مراعاة خصوصية بعض القطاعات (القضاء - الأمن - الجيش).
- تعزيز التدريب القانوني للقيادات الإدارية على آليات التأديب وضمانات الموظف العام.
- تفعيل دور الموظف العام في الدفاع عن نفسه من خلال إشراك ممثلي العاملين في مراحل التأديب الجسيم.
- الاستفادة من التجربة الفرنسية في إصلاح العقوبة التأديبية وتدرجها بوصفها وسيلة تهذيب لا مجرد زجر.

المراجع :

- أبو زيد، عبد المنعم. النظام التأديبي في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2014.
- عوض، محمد محمود. القانون الإداري: المبادئ العامة والأنظمة القانونية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2021.
- عبد العزيز، فؤاد. المسؤولية التأديبية للموظف العام، دار الفكر العربي، القاهرة، 2017.
- بسيوني، حسن. الرقابة القضائية على مشروعية الجزاء التأديبي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2012.
- عبد الوهاب، يحيى. التأديب الإداري في ضوء أحكام مجلس الدولة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2019.
- حمدي، أحمد رفعت. النظام القانوني للنيابة الإدارية في مصر، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2020.
- الجبالي، محمد. دور القضاء الإداري في الرقابة على السلطة التأديبية، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2018.
- الجنزوري، عبد الرحمن. الوظيفة العامة بين التنظيم الإداري والرقابة القضائية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2016.
- الشهاوي، كمال. سلطة الإدارة في توقيع الجزاء التأديبي وحدود الرقابة القضائية عليها، دار النهضة العربية، القاهرة، 2013.
- سلامة، حسين. مبادئ التأديب في القانون الإداري، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2015.

- الزهيري، علي عبد الفتاح. القانون الإداري وتطبيقاته في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2010.
- العشاوي، محمود. الوظيفة العامة في القانون المقارن، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2011.
- منصور، عبد الله. النظام التأديبي للموظف العام في التشريع المصري والفرنسي، دار الفكر الجامعي، 2019.
- الزيات، فؤاد. الرقابة على الجزاءات التأديبية في قضاء مجلس الدولة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2022.
- صادق، نبيل عبد الحميد. النيابة الإدارية كجهاز للتحقيق التأديبي في مصر، مجلة الحقوق، جامعة عين شمس، العدد الثاني، 2018.
- محمد، عبد الجواد. تأديب الموظفين العموميين في ضوء القضاء الإداري الفرنسي، دار الفكر الجامعي، 2015.
- الشناوي، أحمد. التأديب الإداري للفئات الخاصة: القضاة والعسكريين نموذجًا، دار الجامعة الجديدة، 2020.
- كامل، سامي. النظام القانوني للمسؤولية التأديبية للموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 2016.
- الخولي، عادل. ضمانات الموظف العام في مواجهة السلطة التأديبية، المركز القومي للإصدارات القانونية، 2014.

1. Brown, T. L., & Potoski, M. (2003). *Managing Contract Performance: A Transaction Costs Approach*. *Journal of Policy Analysis and Management*, 22(2), 275–297.
2. Rosenbloom, D. H. (2015). *Public Administration: Understanding Management, Politics, and Law in the Public Sector* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
3. Nigro, F. A., & Nigro, L. G. (2006). *Modern Public Administration* (7th ed.). Harcourt Brace College Publishers.
4. Battaglio, R. P. (2015). *Public Human Resource Management: Strategies and Practices in the 21st Century*. SAGE Publications.
5. Harlow, C., & Rawlings, R. (2009). *Law and Administration* (3rd ed.). Cambridge University Press.
6. Peters, B. G. (2010). *The Politics of Bureaucracy: An Introduction to Comparative Public Administration* (6th ed.). Routledge.
7. Loughlin, M. (2003). *The Idea of Public Law*. Oxford University Press.
8. French, R. (2011). *Public Sector Management* (5th ed.). Pearson Education Limited.
9. Berman, E. M., Bowman, J. S., West, J. P., & Van Wart, M. R. (2019). *Human Resource Management in Public Service: Paradoxes, Processes, and Problems* (6th ed.). CQ Press.
10. Turpin, C., & Tomkins, A. (2007). *British Government and the Constitution: Text and Materials* (6th ed.). Cambridge University Press