

## صلاحيّة رئيس الجامعة بفرض عقوبات تأديبية

### على أفراد الهيئة التعليمية

مجلة الحقوق والعلوم السياسية العدد ٣/٢٠١٤

د. فوزت فرحات

د. عصام إسماعيل

إن سلطة التأديب ليس سلطة قمعية أو تمنح لهدف انتقامي وإنما هي صورة من صور التنظيم الداخلي للسلطة، ويمكن تأسيسها على أنشطة الهيئات التي تهدف في مضمونها لتأمين مصلحة عامة وضمان استمرارية هذه المرافق مع المحافظة على تنظيم متجانس للعلاقات الاجتماعية داخل الجهاز الوظيفي، أي أن التأديب يهدف في النهاية إلى تحقيق الصالح العام، ليس هذا فحسب بل إن هذه السلطة تعتبر من مقومات السلطة الرئاسية.

### أولاً: سلطة التأديب من مقومات السلطة الرئاسية

تنص المادة ٣٤: من قانون تنظيم الجامعة اللبنانية أن: "رئيس الجامعة هو رئيس الهيئة التعليمية في الجامعة. وعميد الكلية او مدير المعهد هو رئيس الهيئة التعليمية في الكلية او المعهد".

ولكونهم رؤساء للهيئة التعليمية، فإنهم يتمتعون بسلطة رئاسية على مرؤوسيه، التي: "تعتبر من طبيعة النظام المركزي وتشمل في ما تشمل ليس فقط حق الرقابة والإشراف والتوجيه وإصدار التعليمات فحسب،...." (١)، كذلك فهي تتضمن إنزال العقوبة.

Le pouvoir hiérarchique s'exerce également sur les personnes. A ce titre, il revient en effet à l'autorité hiérarchique de nommer, d'affecter, voire même de sanctionner les agents publics appartenant à son service<sup>(2)</sup>.

وجاء في اجتهاد مجلس شورى الدولة أنه: "ينبغي في سبيل حسن تسيير المرافق العامة، إلى جانب اعتبار الرئيس المباشر مسؤولاً عن أعمال مرؤوسيه اعطائه بصورة موازية سلطة تأديبية عليهم .." (٣).

(١) مجلس الخدمة المدنية: الرأي رقم ٤٥٥ تاريخ ٢٨ شباط ٢٠١٢.

(2) N.P.G. Leclerc - Le pouvoir hiérarchique- RFDA 2007 p508.

(٣) مجلس القضايا قرار رقم ٣٦ تاريخ ١٩٧٣/١/٢٤، مراجعة نفعاً للقانون، م.إ. ١٩٧٣ ص ٤١.

كما جاء في الاجتهاد إن السلطة التأديبية هي الناتج الاساسي للسلطة التسلسلية، وهي تعود بصورة طبيعية وحكماً للرئيس التسلسلي

Le pouvoir disciplinaire est le corollaire principale du pouvoir hiérarchique  
“ Le pouvoir disciplinaire appartient normalement et de plein droit à l’autorité hiérarchique<sup>(4)</sup> .

وتتلخص الرابطة الرئاسية بأمرين هما سلطة الرقابة وسلطة إصدار التعليمات، بحيث يطلق على الرقابة التي يمارسها الرئيس على المرؤوس اسم الرقابة الرئاسية أو التسلسلية وهي تشمل سلطة الرئيس على مرؤوسيه وتوجيههم وإعطائهم الأوامر والتعليمات ومكافأتهم ومعاقبتهم...

« Parmi les manifestations du pouvoir hiérarchique figure le pouvoir disciplinaire , dont est investi l’autorité administrative sur ses subordonnés : Un pouvoir de commandement ne se conçoit pas sans pouvoir de sanction »  
(A.Plantey Tr. De fonction publique ,2001 , n° 856 ) .

وهكذا يتبين أن السلطة التأديبية إنما هي جزء من السلطة الرئاسية، بمعنى أن الرئيس التسلسلي يملك وحده سلطة تحديد الأفعال التي تشكل إخلالاً بالواجبات الوظيفية واختيار ما يلائمها من عقوبات - دون الرجوع إلى أي هيئة أخرى - مهما بلغت جسامتها.. وذلك على أساس أن الرئيس الإداري التسلسلي يملك سلطة التوجيه والمراقبة<sup>(5)</sup>.

وأن من واجب الرؤساء التسلسليين بدورهم اتخاذ الإجراءات اللازمة بحق كل من يعيق تطبيق أحكام القانون بأي شكلٍ من الأشكال، وبالتالي اتخاذ التدابير المسلكية بحقه عند الاقتضاء، وإيقاع ما يستحقه من عقوبة...<sup>(6)</sup>.

ولما كان رئيس الجامعة وعميد الكلية ومدير المعهد هم رؤساء الهيئة التعليمية كل في النطاق المخصص له (المادة ٣٤ من قانون الجامعة)، لكن ذلك لا يعني - بحسب أنظمة الجامعة- أنهم يتمتعون جميعاً بالسلطة التأديبية، بل إن هذه السلطة التأديبية لا يمكن حصرها إلا برئيس الجامعة للأسباب الآتية:

<sup>(4)</sup>C.E. 24.5.1912 Come , rec. 620- C.E. 26.7.1985 Mlle Joly ,rec. 244.

م.ش. قرار رقم تاريخ : ٥٠ تاريخ ١٣/١٠/٢٠٠٥ جوزيف سليم طرييه/ الدولة - وزارة الزراعة .  
<sup>(5)</sup> د. يوسف سعد الله الخوري - الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد - طبعة العام ٢٠٠٤ بلا ناشر ص ٢٨٤ .  
<sup>(6)</sup> مجلس الخدمة المدنية: الرأي رقم ٤١٣٠ تاريخ ٢٠ أيلول ٢٠١٢ .

١- إن الجامعة اللبنانية هي مؤسسة عامة مستقلة مالياً وإدارياً، ولها نظامها الوظيفي الخاص بها، بسبب اختلاف التصنيف الوظيفي المعتمد في هذه المؤسسات، عن ذلك المعتمد في الملاك الإداري العام<sup>(٧)</sup>.

فالرتب الوظيفية لأساتذة الجامعة تختلف - على سبيل المثال - عن تلك المعتمدة في ملاكات الوظائف الدائمة في الإدارات العامة.

وبالتالي فإنه وعند تحديد المرجع الذي يحق له فرض العقوبة فإنه لا يمكن القياس واعتبار المدير في مؤسسة عامة كالجامعة اللبنانية مثلاً رئيس مصلحة والعميد بمثابة مديرعام. إضافةً إلى ذلك فإن خصوصية المؤسسة العامة ومنها الجامعة اللبنانية تفرض أن لا نطبق النص العام بحرفيته خصوصاً إذا ما أدى هذا التطبيق إلى المساس بخصوصية هذه المؤسسة العامة.

إن العلاقة الرئيسية في إطار مؤسسة عامة كالجامعة اللبنانية تختلف عن علاقة الخضوع التي يتبناها نظام الموظفين العموميين في المادة ١٤ منه. ولهذا فعندما يتقرر اعطاء جهةٍ رئاسية ما في مؤسسة عامة سلطة تأديبية معيّنة، فإنه يجب أن تسند هذه السلطة بنصٍ صريحٍ وأشخاصٍ محدّدين.

إن القانون والاجتهاد والفقهاء مجمعٌ على القول بأن السلطة الإدارية غير مخوّلة بابتداع عقوبة ولو عن طريق القياس إلى جانب عقوبات حددها القانون على سبيل الحصر لا المثال. وهذا عائد بالطبع إلى أن العقوبة تخضع لمبدأ الشرعية بمفهومه لا عقوبة إلا بنص.

ولهذا فإن المشرع قد أدرج العقوبات التي يتعرّض لها الموظف المدان بموجب قوائم حصرها في درجاتٍ معيّنة لا يسوّغ للسلطة الإدارية المختصة اقتراح أو توقيع عقوبة ما من غير نصٍ قانوني صريح بشأنها<sup>(٨)</sup>.

إن الملفت للنظر هنا إلى أن النص لم يخصّ لا العميد ولا المدير (في إطار مؤسسة الجامعة اللبنانية) لا بصورة مباشرة أو غير مباشرة بأي سلطة تأديبية مستقلة.

ولهذا، وعند تحديد المرجع الذي يحق له فرض العقوبة، فإنه لا يمكن القياس واعتبار المدير بمثابة رئيس مصلحة والعميد بمثابة مدير عام مثلاً، وبسبب هذه الاستحالة ومنع القياس، فإن عميد الكلية ومدير المعهد (مرؤوسين لرئيس الجامعة) لا يتمتعان بصلاحيّة فرض أية عقوبة تأديبية.

إن مثل هذا الأمر نجده في أنظمة بعض المؤسسات العامة التي تحرم كوادرها هذه المؤسسة من ممارسة السلطة التأديبية بقصد حصرها برئيس هذه المؤسسة دون غيره، فإذا أخذنا مؤسسة مجلس

<sup>(٧)</sup> م.ش. قرار رقم ٤٥٢ تاريخ ٢٤/٨/٢٠٠٠، الدكتور قاسم الصمد / الدولة - وزارة الداخلية.

<sup>(٨)</sup> م.ش. قرار رقم ٤٣/٢٠٠٢-٢٠٠٣ تاريخ ٢٢/١٠/٢٠٠٢ أنطوان الياس المتني/ الدولة - وزارة الاقتصاد والتجارة.

الإئتمام والإعمار مثلاً، نجدها قد حصرت السلطة التأديبية برئيس هذا المجلس: " إذا أخل المستخدم بالواجبات المنصوص عنها في القوانين النافذة، تفرض عليه، بقرار من رئيس المجلس، عقوبات: التأنيب، أو تأخير التدرج لمدة ثلاثة أشهر على الأكثر أو حسم الراتب لمدة خمسة عشر يوماً على الأكثر، وقرار من الهيئة العليا للتأديب، عقوبات<sup>(٩)</sup>.

وكذلك الأمر في مجلس الجنوب حيث حصرت سلطة فرض العقوبة بالمدير العام يخضع الموظف للمسؤولية المسلكية والتأديب والمسؤوليتين الجزائية والمدنية وفقاً لاحكام المواد ٥٤ و ٥٥ و ٥٦ و ٥٨ و ٦٠ و ٦١ و ٦٢ من "نظام الموظفين العام" على ان : ١- يتولى "مجلس الادارة" الصلاحية المقررة للمدير العام في المادة ٥٦ منها ، ويحق "لمدير العام" بالنسبة لموظفي الوحدات المرتبطة به ، فرض عقوبة التأنيب بناء على اقتراح خطي من الرئيس المباشر للموظف<sup>(١٠)</sup>.

لذلك فإن حصر السلطة التأديبية في يد الرئيس المسؤول عن هذه المؤسسة العامة ليس بالأمر المستغرب خاصةً وأنه المسؤول الأول والوحيد عن عمل هذه المؤسسة. ومن طبيعة الأمور أن لا يتخذ هذا الرئيس أية عقوبة بحق موظفي هذه المؤسسة إلا بالاستناد لاقتراح الرؤساء المباشرين لهؤلاء الموظفين.

وفي إطار الجامعة اللبنانية فإن بسط السلطة التأديبية لرئيس هذه الجامعة لا يمكن أن تتم إلا بناءً على اقتراح عميد الكلية أو مدير المعهد اللذين هما رؤساء الهيئة التعليمية في الكلية أو المعهد (المادة ٣٤ من نظام الجامعة)، كما أنهما صلة الوصل بين أفراد الهيئة التعليمية ورئيس الجامعة مما يعني حتماً حقهم في اقتراح العقوبة الملائمة ورفع هذا الاقتراح لرئيس هذه المؤسسة التعليمية.

٢- أما بالنسبة لرئيس الجامعة، فالموضوع مختلف تماماً، وذلك لوجود نصين يعطيان لرئيس الجامعة صلاحيات الوزير الإدارية والمالية، وهذان النصان هما:

- المادة ٣ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٢٢ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠: " لرئيس الجامعة اللبنانية تفويض دائم لكي يمارس ضمن الجامعة الصلاحيات المالية والإدارية (شاملةً التأديبية كما تبين معنا أعلاه) التي تنيطها القوانين والانظمة بالوزير باستثناء الصلاحيات الدستورية".
- المادة ١٢ من القانون رقم ٦٧/٧٥ تاريخ ١٩٦٧/١٢/٢٦: " يؤمن رئيس الجامعة ادارة شؤون الجامعة العامة. وله تفويض دائم من وزير الثقافة والتعليم العالي بممارسة الصلاحيات

(٩) المادة ٣٦ من المرسوم رقم ١٠٩٤٢ تاريخ ٢٠٠٣/٩/١٣.

(١٠) المادة ٣٢ من المرسوم رقم ٥٥٩٦ تاريخ ١٩٨٢/٩/٢٢.

الإدارية (شاملةً التأديبية كما تبين معنا أعلاه) والمالية التي يتمتع بها الوزير وذلك في ما يتعلق بشؤون الجامعة العلمية والإدارية والمالية، وضمن احكام هذه القانون".  
ويدخل في مهامه:

...

- سائر الصلاحيات التي تنص عليها القوانين والانظمة او التي يفوضها مجلس الجامعة اليه.

وبالعودة إلى المادة ٦٦ من الدستور التي نصّت على أن يتولى الوزراء إدارة مصالح الدولة ويناط بهم تطبيق الأنظمة والقوانين كل بما يتعلّق بالأمر العائدة إلى إدارته وبما خصّ به، الأمر الذي يستتبع تمكين الوزير من الاطلاع على أعمال الإدارة كافة ومنها ... بحيث يتبين مما تقدّم أن رأس السلطة التسلسلية في الوزارة هو الوزير وقد أنيط به دستورياً تطبيق الأنظمة والقوانين بما يتعلّق بالأمر العائدة لوزارته وهو يمارس سلطة رئاسية مباشرة تخوّله عفواً وبدون نص، ممارسة السلطة الرئاسية .....<sup>(١١)</sup>.

وجاء في اجتهاد مجلس شورى الدولة أنه: "يعود للرؤساء التسلسليين ولا سيما للوزير الذي هو الرئيس الاعلى للإدارة ، سلطة تقدير أعمال المرؤوسين واتخاذ التدابير المناسبة بحقهم لتأمين حسن سير العمل الاداري"<sup>(١٢)</sup>.

وبالعودة إلى المادة ٥٦ من قانون الموظفين التي تجيز للوزير فرض كافة عقوبات الدرجة الأولى، فإن الرئيس الجامعة صلاحية فرض هذه العقوبات وذلك بناءً على اقتراح عميد الكلية أو مدير المعهد اللذين هما على صلة يومية بأعضاء الهيئة التعليمية، وبعد اتاحة المجال للأستاذ المعني بممارسة حقّ الدفاع.

وبما أنه يعود لرئيس الجامعة وحده حق فرض العقوبات، فإن السؤال الذي يطرح هو حول مدى اعتبار أفراد الهيئة التعليمية من فئة الموظفين، وما هي العقوبات التي يمكن أن توقع عليهم؟.

### ثانياً: العقوبات التأديبية التي توقع على أفراد الهيئة التعليمية

يفرض مبدأ شرعية العقوبة، أن تكون العقوبات التي يمكن للرئيس التسلسلي أن يوقعها على أفراد الهيئة التعليمية محددة بالنص، ولكن بالعودة إلى قانون الجامعة اللبنانية، لا نجد نصاً بهذه العقوبات، إلا أن هذا القانون، والاجتهاد المستقر لمجلس شورى الدولة قد أخضع أفراد الهيئة التعليمية لقانون الموظفين.

<sup>(١١)</sup> مجلس الخدمة المدنية: الرأي رقم ٤٥٥ تاريخ ٢٨ شباط ٢٠١٢.

<sup>(١٢)</sup> م.ش. قرار رقم ٢٠٠٤/١٢٩-٢٠٠٥ تاريخ ٢٠٠٤/١١/١٨ المهندس سليم النكت/الدولة.

فأقرّ مجلس شورى الدولة هذا المبدأ منذ العام ١٩٧٤، حيث جاء في أحد اجتهاداته: أنه استناداً الى المادة ٧ من القانون رقم ٦٧/٧٥ تاريخ ١٢/٢٦/١٩٦٧، المتعلق بتنظيم الجامعة اللبنانية يعتبر افراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية من موظفي الدولة ويخضعون لجميع القوانين والانظمة المتعلقة بسائر الموظفين الا في الاحكام الخاصة المنصوص عليها في القانون المذكور وفي الانظمة المتعلقة بالجامعة<sup>(١٣)</sup>.

ثم تأكّد في اجتهادات لاحقة، التي استقت من القوانين والأنظمة الراعية للجامعة اللبنانية، بأن أفراد الهيئة التعليمية في الملاك والمتعاقدين المتفرغين، هم من الموظفين ويخضعون لنظام الوظيفة العامة:

فنفراً مثلاً:

"إن الفقه والاجتهاد مستقران على اعتبار أن مفهوم الوظيفة العامة لا ينحصر تحديده من خلال تسمية الموظف أو نظام واحد يعتمد للموظفين الدائمين أو من خلال كيفية تعويضه عن عمله، بل يتعداه إلى أبعد من هذا المعيار الشكلي ليتصل بطبيعة الوظيفة التي يقوم بها العامل العمومي (Agent public) أو الجهاز الإداري (Personnel Administratif) والموظف العمومي (Fonctionnaire public) في هذا المعنى، ليس فقط الذي ينتمي بالضرورة إلى ملاك دائم، بل كل من يساهم بصورة دائمة في تحقيق مرفق عام اداري تديره السلطة العامة بوسائل القانون العام عن طريق شغله لعمل دائم"<sup>(١٤)</sup>.

وبما أنه بالنسبة للمتعاقدین الذين يجب أن يتم توظيفهم بصورة استثنائية، فإن وضعهم القانوني يبدو مبدئياً وضعاً هجيناً (Hybride) وذلك لارتباطهم مع الإدارة بعقود إلا أنهم يبقون خاضعين للمتطلبات العليا للمرفق العام. ...، ويتوجه الاجتهاد بشأنهم نحو القانون العام ويعتبر أنهم ليسوا متعاقدین إلا في ما يتعلق بالمواد المحكومة بالعقد.

وبما أنه، إذا كان وضع المتعاقد برمته هو وضع نظامي، فإن هذا الوضع لن يكون أبداً بكامله تعاقدياً خاصة وأنه لا يمكنهم الاعتراض على تعديل وضعيتهم لمصلحة ولحساب المرفق.

وبما أن الاجتهاد أنشأ تدريجياً نوعاً من القانون العام لوضعية المتعاقدین مستمد من القواعد التنظيمية، ويستبعد غالباً القانون الخاص الذي لا يتألف مع النفع العام.

وبما أنه، إذا كانت المسألة مدة التعاقد ونهايتها هي المسألة الوحيدة المحكومة بالعقد، فإن بقية وضعية المتعاقد محددة بإرادة الإدارة المنفردة التي تملك السلطة التنظيمية، ونظراً للخصائص التي

(١٣) م.ش. قرار رقم ١٣٣٩ تاريخ ٩ تموز ١٩٧٤ احمد مكي/ الجامعة اللبنانية - الدولة، م.إ. ١٩٧٤ ص ٢٠٥.

(١٤) م.ش. قرار رقم ٤٥٢ تاريخ ٨/٢٤/٢٠٠٠، الدكتور قاسم الصمد / الدولة - وزارة الداخلية.

تميز وضعيتهم، فإن هؤلاء الأشخاص من الجهاز الإداري يعتبرون بمثابة موظفين حقيقيين خاضعين للسلطة التنظيمية في تعيينهم وواجباتهم والمنافع التي تقدم لهم.

وبما أنه، وبالنسبة لوضعية المتعاقد بالتفرغ للتدريس في الجامعة اللبنانية، فإن المادة ٣٥ من القانون رقم ٦٧/٧٥ تاريخ ١٩٦٧/١٢/٢٦ المتعلق بتنظيم الجامعة اللبنانية، تنص على ما يلي:  
"المادة ٣٥: - تتألف الهيئة التعليمية في الجامعة من:

أ- الأساتذة والاساتذة المساعدين والمعידين، وهم من موظفي الدولة الدائمين الخاضعين لنظام الموظفين العام ولأحكام الخاصة الواردة في هذا القانون.

ب- الاساتذة المتعاقدين، وهم الذين تتعاقد معهم الجامعة لاعطاء ساعات في مختلف مواد التدريس".

وبما أن المادة ٦ المعدلة من القانون رقم ٧٠/٦ تاريخ ١٩٧٠/٢/٢٣ المتعلق بتنظيم عمل الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية، تنص على ما يلي:

... يخضع هؤلاء المتعاقدون لجميع واجبات افراد الهيئة التعليمية المنتمين إلى الملاك الدائم ويستفيدون من أحكام المادة ١١ من هذا القانون، كما تؤمن لهم الجامعة جميع المنح والمساعدات والخدمات التي تؤمنها تعاونية موظفي الدولة لأفراد الهيئة التعليمية الداخلين في الملاك...

وبما أن المادة ٤ من القانون رقم ٧٠/٦ أكدت على ما يلي:

"المادة ٤: - كل عمل مأجور يقوم به أحد أفراد الهيئة التعليمية المتفرغين غير مصرح به يعرض صاحبه للعقوبات المنصوص عنها في الأنظمة النافذة، وفي حالة التكرار يتعرض للصرف من الخدمة".

وبما أن ما ورد في المادة الرابعة من القانون رقم ٧٠/٦ لجهة التفرغ الكامل، لا يختلف في مضمونه عن ما ورد في المادة الاولى من ذات القانون لجهة التفرغ بالدوام الكامل وبدون الحق بأي عمل مأجور آخر، بالنسبة لأفراد الهيئة الداخلين في الملاك. وهذا المنع لم يفرض على المتعاقدين بالساعة.

وبما أنه، فضلاً عما تقدم، فإن القانون رقم ٣٢١ تاريخ ١٩٩٤/٣/٢٤ الذي أنشأ صندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية، نص في مادته الأولى على أنه منشأ لأجل أفراد الهيئة التعليمية الداخلين في الملاك والمتعاقدين المتفرغين والمتقاعدين، في حين لم يشمل هذا القانون المتعاقدين بالساعة. كما أن المرسوم رقم ٨٢٢٩ تاريخ ١٩٩٦/٤/٢ المتعلق بالنظام الأساسي لهذا الصندوق نص في مادته الأولى على الانتساب الالزامي للمتقاعدين المتفرغين للصندوق.

وبما أنه يستفاد من الأحكام القانونية المار ذكرها، والتي ترعى أوضاع المتعاقد المتفرغ في الجامعة اللبنانية، ان هذا الأخير من أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية وأنه متفرغ بدوام كامل للعمل لديها ولا يحق له القيام بأي عمل مأجور آخر، وانه - باستثناء امكانية الحق بمعاش تقاعدي لحين

الدخول في الملاك - فإنه يستفيد من ذات الرواتب والملحقات والتعويضات والتقديمات التي يستفيد منها أفراد الهيئة التعليمية الداخلين في الملاك، وان تعاقد قابل للتجديد بصورة مستمرة مع إمكانية دائمة في إدخاله الملاك.

وبما أن المتعاقد المتفرغ يخضع بحكم النصوص المذكورة أعلاه، لذات الواجبات التي يخضع لها أفراد الهيئة التعليمية الداخلية في الملاك...

وبما أن وضعية التعاقد بالتفرغ في الجامعة اللبنانية تعتبر وضعية وظيفية عامة..<sup>(١٥)</sup>.

أي يمكن الاستنتاج بأن أفراد الهيئة التعليمية الداخلين في الملاك والمتعاقدين بالتفرغ، يخضعون لسلطة التأديب الرئاسية.

وهكذا حسمت مسألة اعتبار وضعية أفراد الهيئة التعليمية من منتمين إلى الملاك أو المتعاقدين بالتفرغ أنها وضعية وظيفية عامة، وحسمت مسألة امتلاك رئيس الجامعة للسلطة التأديبية، بحيث يطبق على أفراد الهيئة التعليمية (المنتمين إلى الملاك والمتعاقدين بالتفرغ) عقوبات الدرجة الأولى الواردة في المادة ٥٥ من نظام الموظفين، وهي الآتية:.

١ - التأنيب

٢- حسم الراتب لمدة خمسة عشر يوماً على الأكثر.

٣- تأخير التدرج لمدة ستة أشهر على الأكثر.

استناداً إلى ما تقدّم، نستخلص ما يأتي:

إن لرئيس الجامعة بصفته رئيس أفراد الهيئة التعليمية المنتمين إلى الملاك أو المتعاقدين بالتفرغ، أن يفرض على أي منهم، أية عقوبة من عقوبات الدرجة الأولى المحددة في المادة ٥٥ من نظام الموظفين، وذلك بناءً على اقتراح عميد الوحدة أو مدير المعهد .

<sup>(١٥)</sup> م.م.ش. قرار رقم ٩٧/٨٥٤-٩٨ تاريخ ١٤/٩/١٩٩٨ جان نجيب العقيقي/ الدولة - وزارة الداخلية وبلدية كفرزيبان.