

انتهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون

رجب ميلاد الذويبي

كلية الشريعة والقانون – الجامعة الأسمرية الإسلامية – ليبيا

r.aldwibie@asmarya.edu.ly

الملخص

إذا كانت الوظيفة العامة تتصف بأنها دائمة بحسب الأصل؛ وذلك طبقاً لأحكام القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل؛ إلا أنها ليست أبدية، ومن ثم يجوز إنهاء الخدمة وفقاً للأسباب الواردة في القانون على سبيل الحصر، والبحث هنا يناقش أحد الأسباب التي تؤدي إلى انتهاء خدمة الموظف العام، حيث أن انتهاء الخدمة قد يتم لأسباب تتعلق بالوظيفة نفسها، وقد يرجع لأسباب تتعلق بالموظف العام نفسه، وقد يكون انتهاء الخدمة بقوة القانون، وهذا الأخير موضوع بحثنا.

حيث تنتهي خدمة الموظف العام بقوة القانون ببلوغه السن المقررة لترك الخدمة وهي 65 سنة شمسية للرجال و60 سنة شمسية للنساء، وذلك حسب ما جاء في القانون رقم 12 لسنة 2010م وهذا هو الأصل. أما الاستثناء؛ فقد أجاز المشرع الليبي الاستثناء من هذه السن في حالات حددها على سبيل الحصر. كما تنتهي خدمة الموظف العام بقوة القانون في حالة الحكم عليه في جنابة أو جريمة مخلة بالشرف؛ ما لم يكن قد رد إليه اعتباره. كما تنتهي خدمة الموظف العام بقوة القانون أيضاً- إذا تزوج الموظف بأجنبية دون الحصول على إذن مسبق من الجهات المختصة، . وأخيراً تنتهي خدمة الموظف العام بقوة القانون بالوفاة، وهذا أمر طبيعي؛ إذ لا يمكن أن تستمر خدمته بعد وفاته، ولكن بحسب ما نص عليه المشرع في قانون الضمان الاجتماعي رقم 13 لسنة 1980م يتم الاستمرار في صرف مرتب الموظف لمستحقيه من ورثته ولمدة شهرين. ومن المتفق عليه فقهاً وقضاً أنه عند انتهاء الخدمة بقوة القانون لا حاجة إلى إصدار قرار إداري بذلك، وإن صدر هذا القرار فإنه ليس منثني لمركز قانوني؛ بل كاشف لمقتضى حكم القانون في هذا الصدد.

استلمت الورقة بتاريخ

2023/5/8

وقبلت بتاريخ

2023/7/10

ونشرت بتاريخ

2023/8/15

الكلمات المفتاحية:

تذكر هنا أهم الكلمات المفتاحية (الموظف - قوة القانون - سن التقاعد - الجنسية - الوفاة)

المقدمة

المشرع الليبي لم يهتم بوضع تعريف عام ومجرد للموظف العام في قوانين الخدمة المدنية¹ المتواترة، ولا في أي تشريع آخر خاص يحكم طوائف الموظفين العموميين، وقد استخدمت جميع القوانين المتعاقبة في ليبيا² تعبير "موظف"³ ولكنها لم تتضمن مفهوماً محدداً لهذا التعبير، يصلح لأن يكون معياراً مميزاً للموظف العام في نطاق القانون الإداري⁴.

فبالرجوع إلى قانون علاقات العمل الحالي رقم (12) لسنة 2010م، نجد أنه لم يضع تعريفاً محدداً للموظف العام، واكتفى بالقول بأن الموظف⁵ هو: " كل من يشغل إحدى الوظائف بملاك الوحدة الإدارية"⁶.

ويبدو أن المشرع قد ترك للقضاء هذه المهمة، بدلالة القانون رقم (88) لسنة 1971م بشأن القضاء الإداري⁷، الذي أسند له اختصاص الفصل في الطعون التي يرفعها الموظفون العامون دون إلزامه بتعريف لهم، أو وضع معيار للموظف العام الذي تختص هذه الدوائر بالفصل في طلباته⁸. لذا فقد تولت المحكمة العليا التصدي لذلك، وسد النقص في هذا المجال، فعرفت الموظف العام بأنه: "الشخص الذي يُعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو تشرف عليه، ومن ثم تسري عليه جميع قوانين ولوائح الخدمة المدنية (قانون علاقات العمل الآن) بما فيها من حقوق وواجبات"⁹.

- 1 . القانون الحالي هو القانون رقم 12 لسنة 2010 م بشأن علاقات العمل، "منشور بالجريدة الرسمية، ع7، بتاريخ 2010/5/18م"، ولائحته التنفيذية رقم (595) الصادرة في 2010م، هو التشريع الرئيس للعلاقات اللائحية، وهي التسمية التي سيتم اعتمادها في هذا البحث.
- 2 . أطلق المشرع الليبي لفظ موظف وتبناه في عدة تشريعات متعاقبة، هي:
- قانون رقم (2) لسنة 1951م، منشور بالجريدة الرسمية للمحكمة الليبية المتحدة، ع1، بتاريخ 14/10/1951م
- القانون رقم (36) لسنة 1956م، منشور بالجريدة الرسمية للمملكة الليبية المتحدة، س6، ع9، بتاريخ: 24/06/1956م، ص9.
- القانون رقم (19) لسنة 1964م، منشور بالجريدة الرسمية للمملكة الليبية المتحدة، عدد خاص، بتاريخ: 10/11/1964م.
- القانون رقم 55 لسنة 1976م السابق، منشور بالجريدة الرسمية، ع48، س14، بتاريخ 28/8/1976م.
- القانون رقم 12 لسنة 2010 الحالي، منشور بالجريدة الرسمية، ع7، بتاريخ 2010/5/18م، ص260، وهذا القانون حل محل القانون رقم 55 لسنة 1976م بشأن الخدمة المدنية، وذلك بإلغاء الأخير بموجب المادة الرابعة منه.
- 3 . تعددت التعابير التي يطلقها المشرع على الموظف العام، ففي إنجلترا يسمى "خادم التاج"، وفي مصر "عامل"، وفي تونس "الموظف العمومي"، وأما في الجزائر فأطلق عليه "العون"، وما عليه أغلب التشريعات هو اصطلاح "موظف".
لمزيد من التفاصيل انظر: مفتاح أغنية محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام في القانون الإداري الليبي بين فاعلية الإدارة وضمانات الموظفين، رسالة ماجستير، دراسة مقارنة مع القانون المصري والمغربي، كلية القانون، جامعة التحدي سرت-، ليبيا، 2005م، ص13 وما بعدها.
- 4 . الصادق الهادي الصادق العماري، المسؤولية التأديبية لإنشاء أسرار الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، طرابلس ليبيا، 2011م، ص7. وأيضاً: إيناس الأحمر، الموظف العمومي والقانون الجنائي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، في قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة سوسة، تونس، 2008م، ص1.
- 5 . ينظر المادة الخامسة الفقرة "د" من القانون رقم 12 لسنة 2010م.
- 6 . ينظر المادة الخامسة الفقرة "ج" من القانون رقم 12 لسنة 2010م، حيث نصت على أن الوحدة الإدارية هي "الشخص الاعتباري العام الذي ينشئه مؤتمر الشعب العام أو اللجنة الشعبية العامة".
- تجدر الإشارة هنا أن في الإعلان الدستوري الصادر في مدينة بنغازي، بتاريخ 2011/8/3م، في الباب الخامس بالمادة (35) على: " يستمر العمل بجميع الأحكام المقررة في التشريعات القائمة، فيما لا يتعارض مع أحكام هذا الإعلان إلى أن يصدر ما يبدلها أو يلغيها. وكل إشارة في هذه التشريعات إلى ما سمي بـ (المؤتمرات الشعبية) أو (مؤتمر الشعب العام) تعتبر إشارة إلى المجلس الوطني الانتقالي المؤقت أو المؤتمر الوطني العام، وكل إشارة إلى ما سمي بـ (اللجنة الشعبية العامة) أو (اللجان الشعبية) تعتبر إشارة إلى المكتب التنفيذي، أو أعضاء المكتب التنفيذي، أو الحكومة أو أعضاء الحكومة كل في حدود اختصاصه، وكل إشارة إلى الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى) تعتبر إشارة إلى (ليبيا).
- 7 . منشور بالجريدة الرسمية، س9، ع59، بتاريخ 24/11/1971م، ص1233.
- 8 . إذ تنص المادة الثانية من القانون رقم (88) لسنة 1971م. على: تختص دائرة القضاء الإداري دون غيرها بالفصل في:
1- المنازعات الخاصة بالمرتبات والمعاشات التقاعدية والمكافآت المستحقة للموظفين العامين أو المستحقين عنهم.
2- الطلبات التي يقدمها ذوو الشأن بالطعن في المقررات الإدارية النهائية الصادرة بالتعيين في الوظائف العامة أو الترقية أو بمنح العلاوات.
3- الطلبات التي يقدمها الموظفون العامون بإلغاء المقررات النهائية للسلطات التأديبية.
4- الطلبات التي يقدمها الموظفون العامون بإلغاء المقررات النهائية الصادرة بإحالتهم إلى التقاعد أو الاستبعاد أو فصلهم بغير الطريق التأديبي.
5- الطلبات التي يقدمها الأفراد والهيئات بإلغاء المقررات الإدارية النهائية.
6- دعاوى الجنسية.
- ويشترط لقبول الطلبات المنصوص عليها في البنود 2، 3، 4، 5، 6 من الفقرة السابقة أن يكون مرجع الطعن عدم الاختصاص أو وجود عيب في الشكل أو مخالفة القوانين واللوائح أو الخطأ في تطبيقها، أو إساءة استعمال السلطة.
ويعد في حكم المقررات الإدارية رفض السلطات الإدارية أو امتناعها عن اتخاذ قرار أو إجراء من الواجب عليها اتخاذه وفقاً للقوانين أو اللوائح.
9 . الطعن الإداري رقم 16/22ق بتاريخ: 24/01/1971م، م. م. ع، س7، ع3، ص27.

ومن هذا التعريف يتبين أنه يجب توفر ثلاثة شروط في الموظف العام، وهي أن يشغل وظيفة دائمة، وأن يعمل الموظف في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، وأخيراً أن يكون التعيين في الوظيفة العامة بواسطة السلطة المختصة¹.

فإذا اكتسب الشخص صفة الموظف العام يرتبط بالإدارة بعلاقة تنظيمية لائحية، حيث يستمد الموظف حقوقه وواجباته مباشرة من نصوص القوانين واللوائح المنظمة للوظيفة العامة، فقد جاء في حكم المحكمة العليا الصادر في 1961/1/21م، الذي قالت فيه: "إن علاقة الموظفين بالإدارة ليست علاقة تعاقدية يحكمها اتفاق الطرفين، وإنما هي علاقة لائحية، تنظمها القوانين واللوائح والنظم السارية..."²، أي أن علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح، وبالتالي ينشأ المركز القانوني للموظف العام بمجرد صدور قرار التعيين في الوظيفة العامة هذا من جهة، ومن جهة أخرى ينتهي هذا المركز بمجرد صدور قرار ينص على إنهاء خدمته³.

والحياة الوظيفية ليست أبدية، لكنها كما حياة الانسان لها بداية ونهاية، ولكن هذه البداية والنهاية تكون عادة وفق القوانين المنظمة للوظيفة، فإن كان التعيين هو بداية الحياة الوظيفية فإن نهايتها تكون بتحقيق سبب من أسباب انتهاء الخدمة في الوظيفة العامة.

وهذه الأسباب بطبيعة الحال ليست واحدة، منها ما يرجع للموظف بناءً على رغبته في إنهاؤها قبل بلوغ سن التقاعد وذلك كأن يقوم بتقديم استقالته الصريحة أو انقطاعه عن العمل بقصد الاستقالة الضمنية، أو بناء على طلبه التقاعد الاختياري متى بلغت خدمته عشرين سنة فما فوق، ومنها ما يرجع لأسباب تتعلق بالوظيفة أي قد تنتهي خدمة الموظف العام بسبب عدم الصلاحية لأداء الوظيفة مثلاً أو بسبب انخفاض أدائه إلى غير ذلك من الأسباب، ومنها ما يرجع إلى أسباب قانونية كبلوغ الموظف السن القانونية المقررة لترك الخدمة والوفاة وغيرها.

ومن خلال النظر والبحث في التشريعات المنظمة للوظيفة العامة في ليبيا يمكن تحديد عدة أسباب تنتهي بها خدمة الموظف العام، حيث بيّنت المادة (42) من القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل أسباب انتهاء الخدمة للموظف العام والتي جاء فيها أنه: "تنتهي خدمة العامل أو الموظف لأحد الأسباب الآتية :- 1- بلوغ السن المقررة قانوناً لانتهاء الخدمة. 2- عدم اللياقة الصحية. 3- الاستقالة. 4- الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في إحدى الجنايات أو الجنح المخلة بالشرف أو الأمانة أو الأمن....". 5- الوفاة"، وأضافت المادة (172) من نفس القانون أسباباً أخرى لانتهاء خدمة الموظف، حيث نصت على أن: "بالإضافة إلى الأسباب الواردة بالمادة (42) من هذا القانون تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية:- 1- العزل بقرار تأديبي- 2- فقد الجنسية الليبية- 3- الزواج من أجنبية ما لم يكن مأدوماً له بذلك من الجهة المختصة قانوناً- 4- الحصول على تقرير كفاية بدرجة ضعيف مرتين أو بدرجة متوسط ثالث مرات خلال مدة خدمته- 5- انتهاء مدة الإحالة تحت التصرف دون العودة إلى العمل- 6- طلب التقاعد الاختياري متى بلغت خدمته عشرين سنة".

والملاحظ على هذه الأسباب كما ذكرنا سابقاً- أنها ليست واحدة من حيث السبب، فبعضها يعود إلى الموظف، وبعضها يعود إلى الإدارة، وبعضها يعود إلى القانون.

وسنقتصر في هذا البحث على الحالة الأخيرة لانتهاء الرابطة الوظيفية وهي "انتهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون".

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في إلقاء الضوء على النظام القانوني الليبي لانتهاء خدمة الموظف العام وفقاً للقانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل والقوانين الأخرى ذات العلاقة، وبيان الإيجابيات وإبرازها وأوجه القصور ومحاولة وضع الحلول لها.

1. تؤكد محكمةنا العليا على ذلك في حكم حديث لها، في الطعن رقم 98 لسنة 62 قضائية جلسة 2018/2/28م، الذي جاء فيه: "يشترط لإضفاء صفة الموظف العام الذي يختص القضاء الإداري بنظر طلباته شروطاً ثلاثة، هي أن يكون الشخص مكلفاً بوظيفة دائمة، وأن يكون تابعاً لجهة إدارية عامة، وأن ترتبطه بالإدارة علاقة لائحية تنظيمية".
- وينظر أيضاً: حكم المحكمة العليا في الطعن الإداري رقم 45/103ق، مجموعة أحكام المحكمة العليا، القضاء الإداري 2002، ص605، وكذلك الطعن الإداري رقم 53/28ق، بتاريخ: 2007/04/02م، منشور بمجموعة أحكام المحكمة العليا، القضاء الإداري، ج2، 2007، ص157.
2. الطعن الإداري رقم 6/16ق، بتاريخ 1961/1/21م، قضاء المحكمة العليا، "القضاء الإداري والدستوري"، ج2، ص72.
- وينظر أيضاً: الطعن المدني رقم 4/27ق، بتاريخ 1958/3/15م، قضاء المحكمة العليا الاتحادية "القضاء المدني"، ج2، ص21، وكذلك: الطعن الإداري رقم 12/12ق، بتاريخ 1970/5/3م، م.م.ع، س6، ع4، ص31.
3. ينظر في هذا الخصوص: على جمعة أمحارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق - جامعة عين شمس، القاهرة، 1986م، ص21.

ولتعريف الموظف العام وتنويره كيف تنتهي علاقته بالإدارة؛ لأن كثير من الإدارات تجهل القوانين واللوائح و تقع في أخطاء عديدة و متكررة مما يؤثر على الموظف العام.

كما تبرز الأهمية أيضا في ضرورة التأكد من وجود سبب من الأسباب التي حددها القانون لإنهاء خدمة الموظف العام؛ لما لانتهاء خدمة الموظف بقوة القانون من آثار خطيرة على حياته وحياته من يعولهم.

إشكالية البحث:

نظرا لأهمية موضوع انتهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون لما له من آثار على حياة الموظف وعائلته نطرح الإشكالية التالية: ما مدى نجاعة النظام القانوني الليبي الذي يحكم انتهاء الرابطة التي بين الموظف والإدارة، ومدى قدرته على الانسجام والتعامل مع تطورات النظام الوظيفي فيما يخص انتهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون؟.

منهجية البحث:

حتى يتأتى لنا الإحاطة بجميع جوانب موضوع البحث فقد اتبعنا في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي، و متناولا إياه في صلب التشريعات الوظيفية الليبية؛ فضلا عن الإشارة إلى التشريعات الأخرى ذات العلاقة؛ وذلك لإثراء البحث، وتحقيقاً لأهدافه، وفي محاولة للإجابة على تساؤلاته، مع دراسة ما هو متوفر من أحكام القضاء الليبي والآراء الفقهية التي قيلت في هذا الخصوص.

خطة البحث:

من أجل الإحاطة بجوانب البحث كافة، وعرض الأفكار المتعلقة به؛ فقد وقعت الدراسة موضوع البحث في مقدمة وأربعة مطالب، أما المقدمة تم بيانها.

والمطلب الأول: بلوغ السن المحددة قانونا لانتهاء الخدمة.

المطلب الثاني: الحكم على الموظف في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف.

المطلب الثالث: فقد الجنسية والزواج بأجنبية.

المطلب الرابع: الوفاة.

وتحقيقاً للترابط بين أجزاء البحث حرصنا على أن ينتهي بخاتمة متضمنة ما أسفر عنه البحث من نتائج وتوصيات.

المطلب الأول: بلوغ السن المحددة قانونا لانتهاج الخدمة

إن العلاقة بين الموظف العام والدولة ليست بأبدية؛ بل علاقة مؤقتة، فلا بد أن يأتي يوم وتنتهي علاقته بالدولة، فإذا لم تنته خدمة الموظف العام خلال مساره الوظيفي لأي سبب من أسباب انتهاء الخدمة الوظيفية، فإنها حتما ستنتهي ببلوغه سن التقاعد التي حددها القانون، فانتهاج الخدمة ببلوغ سن التقاعد يُعد السبب الطبيعي لانتهاء خدمة الموظف العام.

فالدول المعاصرة تكاد تجمع على إيراد سن معين للتقاعد في تشريعاتها الوظيفية، وبالرغم من هذا الاتفاق بين التشريعات على انتهاء الخدمة ببلوغ سن التقاعد؛ إلا أنها لا تتفق على تحديد سن واحدة لكل الموظفين، بل تتم مراعاة عدة عوامل واعتبارات.

وللبحث في هذا المطلب "الإحالة على التقاعد ببلوغ سن التقاعد"؛ يتطلب منا الإجابة على التساؤلات الآتية:

ماهي العوامل المؤثرة في تحديد السن؟

ما السن المعتمدة في انتهاء الخدمة؟

هل الإدارة تملك مد خدمة الموظف بعد بلوغه أم لا؟

وأخيرا ماهي الكيفية في إثبات السن القانوني للإحالة على التقاعد؟

وستتناول الإجابة على هذه التساؤلات تباعا في الآتي.

أولا: العوامل المؤثرة في تحديد السن القانونية للإحالة إلى التقاعد:

يتم التحديد للسن القانونية في ضوء اعتبارات متعددة، لعل من أهمها، طبيعة العمل وجنس الموظف، وكذلك التغيرات السكانية؛ فالتركيب العمري للسكان له الأثر الكبير في تحديد سن التقاعد، فإنه يلاحظ أن عدد سكان الدولة يتناسب عكسيا مع السن المعتمدة قانونا لانتهاء خدمة الموظف؛ فكلما كان عدد سكان الدولة كبيراً - كما هو الحال في جمهورية مصر الذي حدد بـ 60 سنة- انخفض سن التقاعد، أما إذا كان عدد سكان الدولة قليلا-كما هو الحال في ليبيا الذي حدد بـ 65 سنة- فتضطر الدولة إلى رفع سن انتهاء الخدمة.

ومن هذه العوامل -أيضا- العوامل الاقتصادية، فالدول المتقدمة اقتصاديا تستطيع رفع سن التقاعد بما يمكنها من الاستفادة بأكثر قدر ممكن من القوى العاملة، بعكس الدول النامية والتي تعاني فائضا في العمالة، فتحدد سن مبكرة للتقاعد سيؤدي إلى إيجاد حلول لزيادة فرص العمل.

ومنه -أيضا- المستوى الصحي للدول حيث إنه يلعب دورا في كيفية تحديد السن، بطبيعة الحال الدول المتقدمة صحيا والتي تقدم الخدمات الصحية على أعلى المستويات يكون مستوى الأعمار فيها مرتفعا، الأمر الذي يسمح لهم بالعمل حتى سن متقدم، مما يؤدي كنتيجة طبيعية لرفع السن القانوني لإنهاء الخدمة، وكلما كان المستوى الصحي متدنيا يقل هذا السن¹.

ثانيا: السن المعتمدة في انتهاء الخدمة:

حدد المشرع الليبي في المادة (43) من القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل، سن انتهاء خدمة الموظف العام، بالنص على أنه: " تنتهي خدمة العامل أو الموظف ببلوغ سن 65 سنة شمسية من الرجال و60 سنة شمسية من النساء، وللعاملين في الأعمال أو الصناعات المضرة بالصحة والتي تحددها اللوائح ذات العلاقة...".

وقالت المحكمة العليا في هذا الصدد إن: " خدمة الموظف العام تنتهي بقوة القانون ببلوغ السن المقررة قانونا لترك الخدمة"².

1 . لمزيد من التفاصيل ينظر: محمد حسن فايق محمد، دراسة تحليلية للعوامل التي تؤثر على تحديد سن التقاعد مع التطبيق على جمهورية مصر العربية، المجلة المصرية للدراسات التجارية، المجلد 18، ع3، 1994م، ص427 وما بعدها.

- وكذلك: أحمد عبد الرحمن شرف الدين، النظام القانوني للموظف العام في الجمهورية اليمنية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، 1983م، ص585.

2 . الطعن الإداري رقم 171 / 55، غير منشور.

ومما سبق يتبين لنا أن السن المحددة قانوناً لانتهاج الخدمة ليست بنوع واحد، بل قد تتنوع لاعتبارات وعوامل ارتأها المشرع، أشرنا إليها أعلاه، ولذا يمكننا القول أن السن المحددة قانوناً لانتهاج الخدمة نوعان¹:

النوع الأول: سن انتهاء الخدمة خمس وستون سنة:

وهي الأصل في انتهاء خدمة الموظف العام، فكما أسلفنا سابقاً، أن المادة (43) من القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل، نصت على أنه: " تنتهي خدمة العامل أو الموظف ببلوغ سن 65 سنة شمسية من الرجال...". وبالرجوع إلى قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980م² في تحديد سن التقاعد وانتهاء الخدمة، حيث بينت المادة (13) من القانون بوضوح سن انتهاء الخدمة بقولها: "يستحق معاش الشيخوخة للمشارك عند انتهاء خدمته أو عمله بسبب بلوغه السن المحددة قانوناً لترك العمل أو الخدمة وتكون هذه السن (65) سنة ميلادية كاملة فيما يتعلق بالمشاركين الرجال".

النوع الثاني: سن انتهاء الخدمة ستون سنة:

هذه السن لا تشمل كل الموظفين العامين؛ بل شرائح معينة من الموظفين حددها المشرع لعدة اعتبارات كما بيّنا سابقاً.

وقد حدد المشرع في القانون رقم (13) لسنة 1980م في تحديد سن التقاعد وانتهاء الخدمة في المادة (13) منه، سن انتهاء الخدمة للاعتبارات السابقة الذكر بقولها: " كما تكون سن (60) ستين سنة ميلادية كاملة بالنسبة للفئات الآتية :

1. العاملات من النساء .
2. الرجال العاملين في الأعمال أو الصناعات المضرة بالصحة
3. الرجال العاملين في الأعمال العادية وذلك بشرط أن يكون انتهاء الخدمة أو العمل بناء على موافقتهم وموافقة الجهات التي يعملون بها "

ثالثاً: مدى جواز مد الخدمة بعد بلوغ الموظف العام سن التقاعد:

الأصل في القانون الليبي هو منع مد الخدمة للموظف العام بعد بلوغ السن المحددة قانوناً لانتهاج الخدمة، ولكن لكل قاعدة استثناء.

فبالرجوع إلى القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل، ولائحته التنفيذية، وجدنا المادة (43) من القانون رقم 12 لسنة 2010م أوردت استثناء بقولها: "...ويجوز استثناء بعض المواقع والوظائف والفئات من السن المقررة لانتهاء الخدمة وذلك وفقاً للشروط والضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون".

وبالرجوع إلى اللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل، وجدنا المادة (40) تنص على أن: " تنتهي خدمة العامل أو الموظف ببلوغ سن (65) سنة شمسية من الرجال ، و(60) سنة شمسية من النساء والعاملين في الأعمال والصناعات المضرة بالصحة التي تحدد من الجهة المختصة، ويجوز بقرار من أمانة مؤتمر الشعب العام أو اللجنة الشعبية العامة بحسب الأحوال - الاستثناء من السن المقررة لانتهاء الخدمة المنصوص عليها في الفقرة السابقة وذلك بالنسبة لشاغلي المواقع والوظائف التالية : -

1. المختارون من مؤتمر الشعب العام.
2. أمناء مكاتب الأخوة وأمناء المكاتب الشعبية بالخارج.
3. مندوبو ليبيا في المنظمات الدولية والإقليمية.
4. الخبراء في الوظائف الفنية التي تتطلب الخبرة والتخصص.

وفي نفس الاتجاه سار قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980م، حيث وضع استثناء في الفقرة (ج) من المادة (13) جاء فيه: "أنه يجوز لمن بلغ السن المحددة في المادة أن يستمر في الخدمة أو العمل بعد سن الخامسة والستين أو السنتين بشرط موافقة موافقة جهة العمل أو الخدمة وذلك مع عدم الإخلال بالشروط الأخرى المقررة قانوناً للبقاء في الخدمة أو العمل "

1 . علي محمد الزليطني، المبسط في قانون الضمان الاجتماعي، مطبعة سوا للخدمات الإعلامية، مصراته، ليبيا، 2016م، ص62.

2 . منشور بالجريدة الرسمية س12، ع11.

كما أن لائحة معاشات الضمان الاجتماعي رقم (669) وتنفيذاً للمادة (13) سألقة الذكر أجازت في المادة (5) الاستمرار في العمل أو الخدمة بعد بلوغ السن المحددة قانوناً بشرط أن يبدي الموظف العام موافقته على الاستمرار في العمل، كما يجب أن توافقه على ذلك الجهة العامة التابع لها، وتقيد هذه الرغبة بعدم الإخلال بالشروط اللازمة لتقلد الوظائف العامة كلياقتها الصحية للعمل بالوظيفة.

والقانون رقم (1) لسنة 2018 م بتعديل بعض أحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980م أجاز صراحة التمديد¹، حيث جاء في المادة الأولى منه يستبدل بنص الفقرة (ج) من المادة (13) من القانون رقم (13) لسنة 1980م بشأن الضمان الاجتماعي النص التالي:-

"(ج) على أنه يجوز لمن بلغ سن انتهاء الخدمة أو العمل أن يستمر في الخدمة أو العمل حتى بلوغ سن السبعين عاماً ميلادية كاملة، كما يجوز إعادة تعيين من سبق إحالته للمعاش، ويشترط لكل ما تقدم طلب صاحب الشأن وموافقة جهة العمل واللياقة الصحية مع الالتزام بالشروط الأخرى المقررة قانوناً للبقاء في الخدمة أو العمل أو التعيين فيها".

ونشير أخيراً إلى القانون رقم قانون رقم (1) لسنة 2022 م² بشأن إضافة أحكام للقانون رقم (13) لسنة 1980م، حيث نص في مادته الأولى على: " تعدل المادة 16 مكرر من قانون الضمان الاجتماعي رقم 13 لسنة 1980 م والمضافة إليه بحكم المادة 1 من القانون رقم 8 لسنة 1985 م بحيث يجري نصها على النحو التالي - مادة 16 مكرر يجوز لأصحاب المعاشات المستحقة وفقاً لقانون التقاعد أو قانون التأمين الاجتماعي أو قانون الضمان الاجتماعي أو قانون تقاعد العسكريين أن يجمعوا بين معاشاتهم وأي دخل آخر من عمل إنتاجي أو مهني أو حرفي يزاولونه لحساب أنفسهم كما يجوز للعاملين الخاضعين لأحكام قانون الخدمة المدنية وقانون علاقات العمل والعاملين بالشركات العامة والشركات الخاصة التي تساهم فيها الدولة أو الشركات النفطية والمصارف متى بلغت مدة خدمتهم أو عملهم عشرين سنة أن يطلب إنهاء عمله أو خدمته وإن لم يكن قد بلغ من الشيخوخة المبينة في المادة 13 من قانون الضمان الاجتماعي ويتقاضى في هذه الحالة معاشاً ضمانياً يسوى طبقاً لأحكام المادة 14 من ذات القانون ويجوز لمن ذكروا في الفقرتين السابقتين أن يختاروا استمرار الاشتراك في الضمان الاجتماعي من مدة عملهم الإنتاجي أو المهني أو الحرفي على أن تعاد تسوية المعاشات لهم بعد بلوغهم سن الشيخوخة".

رابعاً: كيفية إثبات السن القانوني للإحالة على التقاعد:

بخصوص بلوغ السن بينت اللوائح الصادرة بمقتضى قانون الضمان الاجتماعي كيفية إثبات سن الموظف العام لكونه أحد الفئات المشتركة بقانون الضمان الاجتماعي، حيث أوردت لائحة معاشات الضمان الاجتماعي في مادة (11) عدت ضوابط وهي:

"إثبات السن:

1. تثبت السن بموجب شهادة الميلاد المستخرجة من سجل الأحوال المدنية أو بشهادة لإثبات السن تحرر من واقع البيانات الواردة في ذلك السجل أو في كتيب العائلة وتراعي بشأن إصدار الشهادة وحجيتها أحكام قانون الأحوال المدنية، وقانون كتيب العائلة.

2. وإذا لم يكن تاريخ الميلاد ثابتاً باليوم والشهر في الشهادة فيعتبر المشترك مولوداً في أول يوم أو يوليو من السنة الثابت ميلاده فيها، فإذا كانت السن معينة بالشهر والسنة دون بيان اليوم فيعتبر اليوم السادس عشر من الشهر المبين في الشهادة هو تاريخ الميلاد.

3. وفي الحالات الاستثنائية التي يتعذر فيها تقديم الشهادة السالف ذكرها يجوز إثبات السن بتقديم وثيقة رسمية أخرى، كجواز السفر أو البطاقة الشخصية، كما يجوز - إذا اقتضت الضرورة - تقدير السن بقرار تصدره اللجنة الطبية المختصة بتقدير العجز في اللجنة الشعبية للضمان الاجتماعي بالبلدية المختصة وذلك في الحالات الاستثنائية المذكورة".

ومما تجدر الإشارة إليه أخيراً، أنه لا حاجة إلى أن يصدر قرار بإحالة الموظف إلى التقاعد بسبب بلوغ السن؛ لأن خدمة الموظف انتهت بقوة القانون، وإن صدر قرار بالإحالة إلى المعاش يعتبر القرار قراراً كاشفاً عن وضع قانوني مقرر³.

1. علي محمد الزليطني، القانون الإداري، مكتبة ابن نصر للطباعة، مصراتة، ليبيا، 2022م، ص212.

2. منشور بالجريدة الرسمية س11، ع2.

3. حمد محمد الشلماني، مفتاح خليفة عبد الحميد، التنظيم القانوني للوظيفة العامة في التشريع الليبي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2014، ص

المطلب الثاني: الحكم على الموظف في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف

تعتبر الصلاحية الأخلاقية من أهم شروط التعيين في الوظائف العامة، وذلك لضمان حسن سيرها، والمحافظة على كرامتها تحقيقاً للمصلحة العامة، إذ يجب أن تتوافر الثقة في الموظف العام، وأن يتحلى بالأخلاق الكريمة وأن يكون مؤتمناً على صالح المواطن¹.

لذا يشترط المشرع فيمن يعين في الوظائف العامة شروطاً عدة، حيث نصت المادة (128) من القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل على أنه: "... يشترط لشغل إحدى وظائف ملاكات الوحدات الإدارية ما يلي: 1...2...3- أن يكون محمود السيرة وحسن السمعة، 4- ألا يكون قد سبق الحكم عليه في عقوبة جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمن...".

أي أن المشرع اللببي اشترط لكي يتمكن الشخص من التعيين في الوظيفة أن يكون ذا سيرة حسنة وسمعة طيبة، وألا يكون قد سبق الحكم عليه في عقوبة جنائية أو جنحة مخلة بالشرف.

حيث نصت الفقرة الرابعة من المادة 42 من القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل والتي جاء فيها: "تنتهي خدمة العامل أو الموظف لأحد الأسباب الآتية 1...2...3...4. الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في إحدى الجنايات أو الجنح المخلة بالشرف أو الأمانة أو الأمن...".

ومن الجدير بالذكر هنا أن هذه الشروط يجب أن تستمر مع الموظف طوال حياته الوظيفية، فلو اختلف شرط من هذه الشروط أثناء مدة الخدمة قد يوقف عن العمل أو قد تنتهي حياته الوظيفية بشكل نهائي.

ووفقاً لنص المادة (52) من قانون العقوبات اللببي: "الجرائم أنواع ثلاثة جنائيات وجنح ومخالفات..." وجاء في المادة (53) "الجنايات هي الجرائم المعاقب عليها بالعقوبات الآتية: 1- الإعدام 2- السجن المؤبد 3- السجن"، وتنص المادة 54 من نفس القانون على أن "الجنح هي الجرائم المعاقب عليها بالعقوبات الآتية: 1- الحبس الذي تزيد مدته على شهر 2- الغرامة التي يزيد مقدارها على عشرة جنيهات".

نفهم مما سبق أن الموظف الذي حكم عليه في جنائية بحكم نهائي تنتهي علاقته الوظيفية ليس بإرادته أو إرادة الإدارة بل بقوة القانون، أما إن كان الحكم النهائي في جنحة فالمشرع اشترط أن تكون هذه الجنحة مخلة بالشرف.

وبالنظر في نصوص قانون العقوبات اللببي والقانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العامل نجد أن المشرع اللببي لم يعرف الجريمة المخلة بالشرف؛ تاركاً الأمر للسلطة التقديرية للإدارة، تحت رقابة القضاء الإداري، لأن الأمر في اعتبار جريمة ما مخلة بالشرف والأمانة يتصل بعناصر عدة واعتبارات مختلفة².

وللإحاطة أكثر بموضوع هذا المطلب، سنقوم بتحديد الحكم الجنائي الذي يؤثر على علاقة الموظف العام بالوظيفة العامة، (أولاً)، ثم من بعد ذلك سنتعرض للآثار التي يحدثها الحكم الجنائي على مركز الموظف العام، ثانياً.

أولاً: الحكم الجنائي الذي يؤثر على علاقة الموظف العام بالدولة

لكي ينتج الحكم الجنائي الصادر بإدانة أحد الموظفين بالوظيفة العامة أثره يجب أن تتوفر فيه شروط معينة، قد أشارت إلى ذلك الدائرة الإدارية بمحكمة استئناف بنغازي في حكمها الصادر بتاريخ 1979/6/23م حيث قالت: "لكي ينتج الحكم الجنائي أثراً من آثاره أياً كان هذا المجال الذي يحدث فيه هذا الأثر يجب أن يتوافر فيه خصائص معينة يتطلبها قانون العقوبات والإجراءات الجنائية، والتي اتفق عليها الفقه والقضاء، وهي أن يكون صادراً من جهة القضاء الوطني، ومن جهة قضائية بالمعنى الصحيح ونهائياً، وأن يظل قائماً وقت ترتب الأثر المنصوص عليه، وألا يكون موقوفاً لتنفيذه على النحو الذي يعطل الآثار المقصودة به"³.

يتضح من الحكم السابق أنه يجب لكي ينتج الحكم الجنائي أثره أن تتوافر فيه خصائص وشروط معينة، سنتناولها فيما يلي:

1 . غسان محمود محمد أبو عودة، النظام القانوني لانتهاج خدمة الموظف العام وفقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الأزهر، غزة، 2015م، ص 25.

2 . لمزيد من التفاصيل ينظر: حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، ط 2، 2002م، ص 464.

3 . دعوى إدارية رقم 7/33ق، حكم غير منشور، مشار إليه لدى: محمد مصطفى إدياب أبو بكر، نطاق تقيد السلطة التأديبية بالحكم الجنائي في القانون اللببي، رسالة ماجستير، كلية القانون، ترهونة، جامعة المرقب، 2010م، ص 170.

1- أن يكون صادرا من جهة قضاء وطني:

أي بمعنى أنه يتم استبعاد الأحكام الأجنبية، والحكم الأجنبي تعددت تعريفاته في الفقه، حيث عرفه الدكتور سمير محمود غالبية بأنه: "القرار الصادر عن سلطة أجنبية ذات اختصاص قضائي باسم سيادة الدولة التي تتبعها فاصلاً في موضوع الدعوى الجزائية"¹.

والحكم الجنائي الأجنبي ليس له أي أثر في ليبيا، ولا يتمتع بحجية، إلا أن هذا الحكم قد يكون لدى الإدارة مجرد دليل من أدلة الاتهام الذي بطبيعة الحال لا يزيد عنها في القوة أو المرتبة.

حيث تقول إدارة الفتوى والتشريع: "إن الحكم الجنائي الصادر من محاكم دولة أجنبية لا يترتب عليه عدم صلاحية الشخص للتعيين في الوظائف العامة في ليبيا، كما لا يترتب عليه إنهاء خدمة الموظف، أو فصله بقوة القانون من وظيفته العامة في ليبيا، على أن ذلك لا يمنع جهة الإدارة من محاكمة الموظف تأديبياً على الأفعال التي ارتكبها في الخارج"².

2- أن يكون الحكم الجنائي فاصلاً في موضوع الدعوى الجنائية:

الأحكام الفاصلة في الموضوع هي الأحكام التي تحسم مشكلة موضوعية بتطبيق القواعد الموضوعية عليه سواء أخرجت النزاع كله من حوزة القاضي، أو أبقته جانباً منه مطروحاً عليه³.

فالحكم الذي يفصل في موضوع الدعوى الجنائية هو وحده الذي يحوز هذه القوة لأنه أصل النزاع وينهي الخصومة، سواء صدر بانقضائها لتعلق سلطة الدولة في العقاب، كالعفو أو بحقها في الدعوى الجنائية كالتقادم والتنازل عن الشكوى أو الطلب.

3- أن يكون الحكم الجنائي نهائياً:

ويقصد بالأحكام النهائية تلك الأحكام الصادرة من محكمة مختصة وفقاً للنظام وحازت الدرجة القطعية وتكون حجة بما فصلت فيها واستنفذت طرق الطعن المقررة⁴.

فالحكم الجنائي يعتبر نهائياً متى كان غير قابل للطعن أو كان قابلاً للطعن وانقضت المواعيد المحددة للطعن، أو طعن فيه فرفض الطعن.

فالمحكمة العليا الليبية عرفت الحكم النهائي بقولها: "إن للحكم النهائي مدلولين أحدهما ضيق وهو الذي استنفذت فيه كل طرق الطعن ماعدا الطعن بالنقض، وهذا المعنى الضيق هو المقصود بعبارة الحكم النهائي كلما أريد منه الإشارة إلى قابلية التنفيذ حتى ولو كان قابلاً للطعن فيه بطريق النقض (م381 اجراءات)، أما المدلول الواسع للحكم النهائي فهو ما نصت عليه المادة (2/2) من قانون العقوبات والمواد (2،4،415) إجراءات جنائية، وبناء على ذلك أن المادة (10) من قانون الإجراءات حينما عبرت بالحكم النهائي، إنما تعني بالاستعمال الواسع لهذا التعبير الشامل للحكم البات الذي استنفذت فيه كل طرق الطعن حتى الطعن بالنقض"⁵.

وطبقاً لحكم الفقرة الرابعة من المادة 42 من القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل والتي جاء فيها: "تنتهي خدمة العامل أو الموظف لأحد الأسباب الآتية:- 1...2...3...4. الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في إحدى الجنايات أو الجنح المخلة بالشرف أو الأمانة أو الأمن...".

أي أن انتهاء خدمة الموظف أو العامل يتم نتيجة للحكم الجنائي، فانتهاج الخدمة يدور مع الحكم الجنائي وجوداً وعدمًا، فإذا نقض الحكم الجنائي الذي صدر الفصل الوظيفي تنفيذاً لمقتضاه ببراءة الموظف المتهم مما أسند إليه، كان الفصل معدوماً وكأنه لم يكن.

1 . سمير محمود غالبية، قوة القضية المقضية، الطبعة الثانية، بيروت، 1986م، ص 79.

2 . مجموعة المبادئ القانونية لإدارة الفتوى والتشريع، ملف رقم 3/16، 1965م، ص72.

3 . محمود نجيب حسني، قوة الحكم الجنائي في إنهاء الدعوى الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1977م، ص58.

4 . محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص17.

5 . حكم المحكمة العليا في الطعن الجنائي رقم 3/5، بتاريخ 1958/5/24م، منظومة الباحث في مبادئ المحكمة العليا، الإصدار الأول، إعداد وزارة العدل الليبية.

ثانياً: الآثار التي يحدثها الحكم الجنائي على مركز الموظف العام

إذا أدين الموظف بحكم جنائي في جنابة أو جريمة مخلة بالشرف، فإن هذا الحكم إما أن يكون مع النفاذ أي لم ينص في الحكم على وقف التنفيذ، وإما أن ينص في الحكم على وقف التنفيذ، ويترتب على كل من الحالتين السابقتين آثار على مركز الموظف ورابطة التوظيف.

1- حالة الحكم مع النفاذ

إذا حكم على الموظف بحكم جنائي نهائي ولم ينص في الحكم على وقف التنفيذ، فإن ذلك يؤدي إلى فقدان الموظف لوظيفته، أي عدم صلاحية الموظف للبقاء في الوظيفة، وكذلك يحول هذا الحكم دون إعادة تعيين الموظف في الوظيفة العامة.

أ- انتهاء خدمة الموظف العام

إذا حكم على الموظف في جنابة أو جنحة مخلة بالشرف بحكم جنائي نهائي؛ فإنه يترتب على هذا الحكم انتهاء خدمة الموظف بقوة القانون وليس هناك حاجة لاستصدار قرار بالفصل.

والموظف الذي انتهت خدمته بحكم جنائي نهائي لا يمكنه العودة لسابق عهده في الوظيفة إلا بقرار تعيين جديد حسب القوانين واللوائح المعمول بها.

أما فيما يخص المرتب تنص المادة (158) من القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل على: "كل موظف يحبس احتياطياً أو تنفيذياً لحكم جنائي يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه، فإذا كان الحبس تنفيذياً لحكم جنائي سقط حقه في مرتبه طوال مدة الحبس، ولا تحسب هذه المدة في أقدمية الدرجة أو استحقاق العلاوة السنوية أو الإجازة.

أما إذا كان الحبس احتياطي فيوقف صرف نصف مرتب الموظف مدة الحبس على أن يصرف له النصف الآخر إن أسفرت الإجراءات عن عدم إدانته.

وفي جميع الأحوال لا يسترد من الموظف ما يكون قد صرف له من مرتبات وعلاوات وبدلات ومزايا مالية أخرى".

ب- أثر الحكم على إعادة التعيين

نصت المادة (128) من القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل على أنه: "... يشترط لشغل إحدى وظائف ملاكات الوحدات الإدارية ما يلي": 1- أن يكون محمود السيرة وحسن السمعة، 2- ألا يكون قد سبق الحكم عليه في عقوبة جنابة أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمن ما لم يكن قد رد إليه اعتباره...".

نفهم من هذا النص أن الموظف إذا حكم عليه في جنابة أو جريمة مخلة بالشرف فإن القانون يترتب على ذلك انتهاء خدمة الموظف بالدولة أو القبول فيها.

ومع إن انتهاء خدمة الموظف بسبب الحكم عليه جنائياً يؤدي إلى الحرمان من التوظيف، وإعادة التعيين في الوظيفة، ولكن هذا الحرمان ليس أبدياً فقد يزول في حالات معينة، كالذي أشارت إليها الفقرة الرابعة من المادة 128 -المشار إليها أعلاه- ألا وهي حالة رد الاعتبار، وكذلك في حالة صدور عفو عن الجريمة.

- حالة رد الاعتبار:

يعد رد الاعتبار من الأنظمة التي رؤى العمل بها لإصلاح من انخرط في طريق الإجرام، وذلك بتمكينه من الاندماج ثانية في المجتمع ومن أن يتبوأ في هذا المجتمع المكان اللائق بكل وطني صالح، متى بذل مجهوداً جدياً ليهتدي، وأقام الدليل على هذا بحسن سيرته مدة ما¹.

لقد نظم قانون الإجراءات الجنائية الليبي لسنة 1953م في الباب الثامن في المواد من (481 إلى 492)، أحكام رد الاعتبار، ورد الاعتبار يكون في الجنايات والجنح، ورد الاعتبار قد يكون قضائي أي بحكم قضائي وقد يكون قانوني أي بقوة القانون.

1 . لمزيد من التفاصيل ينظر: . أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات، القسم العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996م، ص262.

ويترتب على رد الاعتبار ، كما نصت على ذلك المادة (481) الفقرة (1) من قانون الإجراءات الجنائية الليبي، انقضاء الحكم والعقوبات التبعية وسائر الآثار الجنائية الأخرى المتعلقة به.

ومن قواعد الفقه أن الحكم يدور مع علته وجوداً أو عدماً، فإذا انتفت العلة انتفى الحكم، أي أنه إذا رد اعتبار الموظف العام المحكوم عليه في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف، فإن المانع من إعادة التعيين في الوظيفة العامة قد زال، وفقاً لأحكام المادة (128) الفقرة الرابعة من القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل.

- العفو عن الجريمة أو العقوبة:

العفو نوعان:

النوع الأول:

العفو العام: يسمى أيضاً العفو الشامل أو العفو التام، أو العفو عن الجريمة، وينطوي على إباحة ما سبق من ارتكابه من أفعال غير مشروعة يجرمها القانون؛ لأن إباحتها تحقق مصلحة عامة تفوق أهميتها المصلحة العامة المترتبة على تجريمها، نظراً لارتكابها خلال ظروف سياسية، أو اجتماعية، أو اقتصادية مضطربة غير عادية، مما تقتضي معالجتها بتنازل الهيئة الاجتماعية المتمثلة في الدولة عن حقها في معاقبة مرتكبيها¹.

لقد نص قانون العقوبات الليبي في المادة (106) على العفو العام بأن: "تسقط الجريمة بصدر العفو العام عنها كما تسقط بمقتضاها العقوبات الأصلية والتبعية التي حكم بها ، وإذا تعددت الجرائم اقتصر العفو العام على الجرائم المعفي عنها دون غيرها، كما يقتصر سقوط الجريمة بالعفو العام على الجرائم التي ارتكبت قبل صدور قانون العفو العام، إلا إذا نص فيه على موعد آخر.

ولا يطبق العفو العام على العائدين عوداً متكرراً في الجرائم المتماثلة، ولا على معتادي الإجرام ، ولا محترفيه ولا المنحرفين فيه، كل ذلك مالم ينص قانون العفو على غير ذلك".

ولقد أشارت إلى ذلك المحكمة العليا الليبية بقولها: "يترتب على العفو العام رفع الصفة الجنائية عن الفعل المرتكب، وتسقط بصدوره الجريمة كما تسقط آثارها من عقوبات أصلية وتبعية وما يترتب عليها من آثار ويصبح الفعل المرتكب غير معاقب عليه"².

العفو الشامل يمحو الجريمة والحكم الصادر بالإدانة ويمحو كل الآثار التي تترتب في الماضي من عقوبات أصلية، أو تبعية، أو تكميلية، وكافة الآثار الجنائية لها، الأمر الذي يؤدي إلى القول بأنه لا يترتب على الجريمة المعفو عنها أي أثر بالنسبة للعلاقة الوظيفية، ويتعين عدم إنهاء خدمة الموظف العام مرتكب الفعل المعفي عنه كأثر للحكم الجنائي، ويجب إعادة الموظف إلى عمله إذا كان قد تم إنهاء خدمته كأثر لهذا الحكم، إذ يعتبر كأنه لم يرتكب جريمة، ولم يحاكم، ولم يصدر ضده حكم جنائي قط، ومن ثم لا يوجد مبرر لحرمانه من استئناف عمله.

النوع الثاني:

العفو الخاص: أو العفو غير التام، أو العفو عن العقوبة، فقد نصت المادة(124) من قانون العقوبات الليبي بأنه: " هو العفو عن العقوبة المحكوم بها يقتضى إسقاطها كلها، أو بعضها ، أو إبدالها بعقوبة أخرى أخف منها مقرر قانوناً، ولا تسقط العقوبات التبعية، ولا الآثار الجنائية الأخرى المترتبة على الحكم بالإدانة ما لم ينص مرسوم العفو على خلاف ذلك".

العفو الخاص لا يصدر إلا بعد الحكم بالعقوبة، والعفو غير التام وإن شمل العقوبات التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم، إلا أنه لا يمس الفعل في ذاته ولا يمحو الصفة الجنائية التي تظل عالقة به، ولا يؤثر في ما نفذ من عقوبة.

وبالتالي لا يترتب عليه سوى إسقاط العقوبة الأصلية، والباقي منها وكذلك العقوبات التبعية والآثار المترتبة على الحكم، وذلك بالنسبة للمستقبل فقط، ولا يترتب عليه إسقاط العقوبة التي نفذت، أصلية كانت أم تبعية ، وغيرها من الآثار الجنائية مما نفذ من

1 . أكرم نشأت إبراهيم، القواعد العامة في قانون العقوبات المقارن، الدار الجامعية، بيروت، دون تاريخ نشر، ص 396.

2 . الطعن الإداري رقم 16/21ق، بتاريخ 30/5/1970م، م.م.ع، س6، ع4، ص56.

عقوبات أصلية، والغرامة التي وقعت ، والقرار الذي يكون قد صدر بعزل الموظف من وظيفته ، كل ذلك لا يتصور أن يشمل القرار الصادر بالعمو عن العقوبة ، ولا يجوز إعادة الحال إلى ما كانت عليه في شأنه¹.

وعلى ذلك إذا ما أراد الموظف العودة لوظيفته، وجب عليه سلوك سبيل التعيين الجديد، مما يتوجب معه توافر شروط التعيين المطلوبة والمنصوص عليها، ومنها الشرط الجوهرى ألا وهو رد الاعتبار.

2- حالة الحكم مع وقف النفاذ

وقف التنفيذ هو الحكم بإدانة المتهم وتعليق تنفيذ العقوبة المحكوم بها على شرط موقوف خلال فترة من الزمن يحددها القانون، فالحكم الجنائي يجوز أن يشمل بوقف تنفيذ العقوبة، حيث نصت المادة (112) من قانون العقوبات الليبي على أنه: "يجوز للمحكمة عند الحكم بالحبس لمدة لا تزيد على سنة وبالغرامة أن تأمر في نفس الحكم بإيقاف تنفيذ العقوبة لمدة خمس سنين تبدأ من اليوم الذي يصبح فيه الحكم نهائياً...".

و نصت المادة (113) منه على أنه " ... ويترتب على الأمر بالإيقاف فضلاً عن وقف تنفيذ العقوبة الأصلية المحكوم بها، وقف تنفيذ العقوبة التبعية وسائر الآثار الجنائية إلا إذا نص في الحكم على عدم وقفها".

نفهم من النصوص السابقة وخاصة المادة (113) أنه إذا حكم على الموظف في جنابة أو جنحة مخلة بالشرف وكان الحكم مشمول بوقف النفاذ، فإن الوقف يشمل العقوبات الأصلية والتبعية.

وجاءت المادة 42 من القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل في فقرتها الرابعة، منسجمة مع أحكام قانون العقوبات حيث قضت بأنه: "في جميع الأحوال إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة فلا يترتب عليها إنهاء خدمة الموظف وذلك مع عدم الإخلال بالمسؤولية التأديبية عند الاقتضاء".

على ذلك فإذا حكم على الموظف في جنابة أو جريمة مخلة بالشرف طبقاً لأحكام المادة (4/42) وكان الحكم مشمولاً بإيقاف تنفيذه، فمن شأنه ألا يؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف، وإن كان هذا لا يمنع جهة الإدارة من اتخاذ الإجراءات التأديبية ومحاكمة الموظف تأديبياً وفصله فصلاً تأديبياً، إذا رأت مبرراً لذلك، ولكن هذا الفصل يكون قد تم بناءً على الإجراءات التأديبية وليس أثراً من آثار الحكم الجنائي².

1 . محمد مصطفى إدياب أبو بكر، مرجع سابق، ص175.
2 . محمد مصطفى إدياب أبو بكر، المرجع السابق، ص 179.

المطلب الثالث: فقد الجنسية والزواج بأجنبية

تتعدد الأسباب التي تنتهي بها الرابطة الوظيفية للموظف العام بقوة القانون، فقد تنتهي خدمة الموظف بقوة القانون بفقد الجنسية الليبية (أولاً)، وتنتهي أيضاً بزواجه من أجنبية دون إذن (ثانياً).

أولاً: فقد الجنسية الليبية:

تحرص أغلب الدول ومن بينها ليبيا على أن يقتصر العمل في الوظيفة العامة على مواطنيها دون غيرهم، أي الحاملين لجنسيتها، بحيث لا يتولى الأجانب الوظائف العامة إلا استثناءً، وبشروط خاصة، ووفقاً لنظام خاص¹.

والدولة إذ تقتصر التعيين في الوظائف العامة على أبنائها فإن ذلك يكون حرصاً على أمنها وسلامتها هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى أن من حق كل مواطن على دولته أن توفر له وظيفة كريمة يعيش منها هو وأسرته، ومن ناحية ثالثة يعد شغل الوظائف العامة نوعاً من المشاركة في إدارة شؤون الدولة، ومن هنا كان الأولى مشاركتهم دون غيرهم في إدارة شؤونهم.

وهو ما سار عليه القانون الليبي إذ نص المشرع في المادة (1/128) من القانون رقم 10 لسنة 2012م بشأن علاقات العمل على أن يكون المتقدم لشغل الوظيفة متمتعاً بالجنسية الليبية، وعليه إذا فقد الموظف الجنسية الليبية بعد التعيين؛ تنتهي علاقته بالإدارة بمجرد الفقد.

وللإحاطة بموضوع الجنسية؛ سنتعرف على مفهومها(1)، ثم الحالات والأسباب التي تؤدي إلى فقدها (2).

1- مفهوم الجنسية:

وإزاء سكوت المشرع سواء في القانون الحالي رقم 24 لسنة 2010م بشأن أحكام الجنسية الليبية² عن وضع تعريف للجنسية، فقد تصدى لذلك الفقه والقضاء.

وبما أن مصطلح الجنسية مستحدث في القانون، فنظرة الشراح إليه تختلف، فمنهم من يراها رابطة سياسية، وآخرون يرونها رابطة قانونية، في حين يعرفها الدكتور محمد اللافي بأنها: "الصلة القانونية والسياسية التي تربط الفرد بدولة معينة، وتفرض عليه نحوها التزامات معنوية كالطاعة والولاء"³، ويعرفها الدكتور شمس الدين الوكيل بأنها: "تبعية قانونية وسياسية تحددتها الدولة ويكتسب الفرد بموجبها الصفة الوطنية"⁴.

وعرفت المحكمة العليا بأنها: "... العلاقة السياسية والقانونية التي تربط الفرد بدولته فقواعدها من أوثق المسائل صلة بالقانون العام وإذا كان القانون المدني قد نص على أن الجنسية ينظمها قانون خاص وأورد هذا النص في الفصل الخاص بالأشخاص فإن ذلك لا يعنى أنها من مسائل الأحوال الشخصية لأن التعريف المتقدم ينفي عن الجنسية شبهة دخولها في دائرة الأحوال الشخصية"⁵.

2- حالات فقد الجنسية:

يتضمن قانون الجنسية الليبي عدة نصوص تفقد بموجبها الجنسية الليبية، وسنعرض هنا لأسباب فقد الجنسية الليبية دون التعمق في ذلك إلا بالمقدار الذي يقتضيه البحث.

أ- فقد الجنسية بإرادة الشخص "الموظف":

تنص المادة الخامسة من القانون رقم 24 لسنة 2010م بشأن أحكام الجنسية الليبية على: "يفقد الجنسية الليبية من يكتسب باختياره جنسية أجنبية ما لم تأذن له بذلك اللجنة الشعبية العامة للأمن العام...".

أي يفهم من هذا النص أنه يحق للموظف العام التنازل عن جنسيته الأصلية؛ لأن الجنسية بمثابة رابطة قانونية سياسية تربط المواطن بالدولة، وهي ليست رابطة ولاء أبدي، وكذلك يفهم بأن فقد الجنسية الأصلية مربوط بعدم موافقة وزارة الداخلية على

1 . ينظر: الطعن الإداري رقم 22/4ق، بتاريخ 1/18/1976م، م.م.ع، س12، ع4، ص34.

2 . منشور بالجريدة الرسمية س10، ع11.

3 . محمد اللافي، الوجيز في القانون الدولي الخاص الليبي، دراسة مقارنة، الكتاب الأول، الجنسية ومركز الأجانب، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس، 2010م، ص62.

4 . شمس الدين الوكيل، الموجز في مركز الأجانب، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1964م، ص28.

5 . الطعن الإداري رقم 2/2ق، بتاريخ: 18/04/1956م، القضاء الإداري والدستوري، ج1، ص49.

احتفاظه بالجنسية الأصلية، وبمفهوم المخالفة فإذا وافقت وزارة الداخلية على احتفاظ الموظف بجنسيته الأصلية بالرغم من اكتساب جنسية أخرى، ففي هذه الحالة يبقى الموظف في وظيفته¹.

وتنص المادة الخامسة أيضا: "... وتحدد اللائحة التنفيذية الضوابط المتعلقة بتنفيذ أحكام هذه المادة".

وبالرجوع إلى اللائحة رقم (594) لسنة 2010 م² بإصدار اللائحة التنفيذية للقانون رقم 24 لسنة 2010 م، بشأن أحكام الجنسية الليبية نجد المادة رقم (8) قد بينت الضوابط حيث نصت على: "... يقدم طلب الحصول على الإذن المنصوص عليه بهذه المادة على النموذج المعد لهذا الغرض إلى اللجنة الشعبية العامة للأمن العام بالنسبة للمقيمين داخل الجماهيرية العظمى أو إلى أحد المكاتب الشعبية أو مكاتب الأخوة بالنسبة للمقيمين في الخارج(السفارات)، وعلى الجهة المعنية تسهيل إجراءات استلام طلبات الحصول على الإذن اللازم للحصول على الجنسية الأجنبية بالإضافة إلى الجنسية الليبية وسرعة البت فيها".

وبينت المادة الثامنة من هذه اللائحة حالة الأولاد القصر للأب الذي فقد جنسيته الليبية حيث نصت على: " وفي جميع الأحوال إذا فقد الأب جنسيته الليبية تبعه في ذلك أولاده القصر على أنه يجوز لهم أن يستردوا جنسيتهم الليبية بتقديم إخطار بذلك إلى أمين اللجنة الشعبية العامة للأمن العام خلال سنة من تاريخ بلوغهم سن الرشد ويصدر قرار فقد الجنسية الليبية مسبباً من أمين اللجنة الشعبية العامة للأمن العام بناءً على عرض من رئيس مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب".

ب- فقد الجنسية بالسحب:

تنص المادة (13) من القانون رقم 24 لسنة 2010م بشأن أحكام الجنسية الليبية على: " يجوز سحب الجنسية الليبية من أي شخص غير ليبي دخل فيها بمقتضى أحكام هذا القانون خلال العشر سنوات التالية لحصوله عليها، وذلك في الحالات الآتية:

1- إذا قام بأعمال تمس أمن ليبيا أو قصر بإحدى مصالحها.

2- إذا أقام خارج ليبيا مدة سنتين متتاليتين خلال العشر سنوات التالية لاكتسابه الجنسية بغير عذر تقبله اللجنة الشعبية العامة للأمن العام".

يستفاد من هذا النص أنه بالإمكان سحب الجنسية الليبية من المتجنس بها إذا قام بأعمال تدل على عدم الولاء لليبيا، كقيامه بالتجنس لدولة أجنبية أو العمل لصالح مخابرات دول معادية أو العمل في أي وظيفة بدولة أجنبية دون الحصول على الإذن من دولته، وكذلك نفهم من هذا النص أنه إذا غادر الشخص ليبيا واستقر بالخارج دون الحصول على الإذن من الجهات المسؤولة المختصة؛ اعتبر المشرع استقرار المكتسب للجنسية بشكل طارئ بالخارج خلال السنتين لاكتسابه لها قرينة على عدم اندماجه في المجتمع الليبي.

كما تنص المادة (12) من القانون رقم 24 لسنة 2010م بشأن أحكام الجنسية الليبية على: " يفقد حامل الجنسية الليبية جنسيته إذا كان حصوله عليها قد تم بناء على معلومات أو بيانات كاذبة أو مستندات غير صحيحة أو مزورة أو قام بإخفاء حقائق تتعلق بالجنسية..."، فقد الجنسية هنا يتم بموجب القانون وذلك كإجراء عقابي.

وتجدر الإشارة إلى ما نصت عليه المادة رقم (14) من قانون الجنسية، حيث جاء فيها: "يصدر قرار سحب الجنسية مسبباً من اللجنة الشعبية العامة، بناء على عرض من أمين اللجنة الشعبية العامة للأمن العام، ويترتب على صدور القرار إلغاء كافة الحقوق والآثار المترتبة على اكتساب الجنسية".

يستفاد من النص أنه يقع التزام على رئاسة الوزراء بالإفصاح في صلب قراراتها عن الأسباب التي دعته إلى اتخاذها، ويترتب على مخالفتها أو عدم مراعاتها لهذا الالتزام بطلان القرارات الصادرة عنها³، وقد أشارت المحكمة العليا إلى هذه النتيجة وكذلك إلى الحكمة من التسبب بقولها: "يتعين تسبب القرارات التي أوجب المشرع تسببها بصورة أمرة، وأن مخالفة النصوص الأمرة يكون باطلاً بطلاً مطلقاً لتعلقه بالنظام العام، والحكمة التي أرادها المشرع هي لتكون الأسباب مرآة صادقة لما يختلج في نفس

1 . عمران علي السايح، الوجيز في القانون الخاص الليبي، الجزء الأول، الجنسية، الأكاديمية الليبية للتعليم والتدريب القانوني، دون تاريخ نشر، ص123.

2 . منشورة بالجريدة الرسمية س11، ع2.

3 . محمد عبد الله الفلاح، أحكام القضاء الإداري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2017م، ص118 وما بعدها.

جهة الإدارة عند إصدارها للقرار الواجب التسبيب، فتفصح عن دوافع إصداره وتضفي الاطمئنان على نفوس المتنازعين، وبذلك يتوافر رباط منطقي وثيق بين منطوق القرار وأسبابه، ويرتفع القرار عن مظنة الشك والشبهات...¹.

ففي حالة فقد الجنسية الليبية تنتهي خدمة الموظف بقوة القانون دون حاجة لإصدار قرار إداري بذلك، وصدور هذا القرار لا يعني سوى أنه كاشفا لحكم القانون وليس منشئ لحق قانوني.

ويكون الموظف الذي استمر في عمله بعد فقد الجنسية الليبية وحتى نهاية إجراءات إنهاء خدمته؛ مجرد موظف فعلي².

ويترتب على فقد الجنسية الليبية حرمان الموظف العام من المرتب، وهذا الحرمان يبدأ من تاريخ فقدانه لجنسيته، وذلك طبقاً لقاعدة "الأجر مقابل العمل" فلا مرتب بلا وظيفة أي لا أجر بلا عمل.

ثانياً: الزواج بأجنبية:

يشترط القانون الليبي ألا يكون من يشتغل الوظيفة العامة متزوجاً بأجنبية ما لم يكن مأذوناً له بذلك من الجهة المختصة، فالزواج بأجنبية يعتبر سبب من أسباب عدم القبول في الوظيفة.

ومما تجدر الإشارة إليه أن المشرع الليبي لا يقصد بلفظ الأجنبية المرأة العربية³، فالعربية لا تعد من الأجانب اللائي تنقضي الرابطة الوظيفية بهن، وذلك راجع لعدة أسباب ترجع لتوجهات الدولة آنذاك.

فالمادة (128) من القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل قد بينت إن من ضمن الشروط الواجب توافرها فيمن يريد الترشح للوظيفة العامة ألا يكون متزوجاً من أجنبية ما لم يكن مأذوناً له بذلك من الجهة المختصة قانوناً.

فالموظف الذي يتزوج بأجنبية يفقد شرطاً من شروط تولي الوظائف العامة، فالموظف تنتهي علاقته بالإدارة فور زواجه منها، إلا إذا صدر قرار من الجهة المختصة يسمح له بالزواج من أجنبية.

حيث نصت المادة (172) من القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل على أن: "بالإضافة إلى الأسباب الواردة بالمادة (42) من هذا القانون تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية: -1... -2... -3 الزواج من أجنبية ما لم يكن مأذوناً له بذلك من الجهة المختصة قانوناً...".

والجهة المختصة المقصود بها هنا الجهات المحددة قانوناً والمختصة بالجنسية كرئاسة الوزراء ووزارة الداخلية ووزارة الخارجية، وليس الإدارة التابع لها الموظف.

ومما تجدر الإشارة إليه أخيراً أن الرابطة الوظيفية للموظف تنتهي في الوقت الذي يكون فيه الزواج قد انعقد، وحالة الزواج بأجنبية كحالة فقد الجنسية تنتهي خدمة الموظف بقوة القانون دون حاجة لإصدار قرار إداري بذلك، وصدور هذا القرار لا يعني سوى أنه كاشفا لحكم القانون وليس منشئ لحق قانوني.

1 . الطعن الإداري رقم 18/1ق، مشار إليه في مؤلف محمد عبد الله الحراري، الرقابة على أعمال الإدارة في القانون الليبي، المكتبة الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الزاوية، ط 6، 2019م، ص 421.

2 . سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، 1984م، ص 498.

- لمزيد من التفاصيل حول مفهوم الموظف الفعلي ينظر: حمد محمد حمد الشلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2014م، ص 40 وما بعدها.

- عبد الله منصور الشائبي، نظرية الموظف الفعلي والموظف الظاهر بين الفقه والقضاء، مجلة العلوم الشرعية والقانونية، كلية القانون، جامعة الزاوية، ليبيا، ع2، 2020م، ص 2 وما بعدها.

3 . خليفة صالح احواس، القانون الإداري الليبي الحديث، مكتبة طرابلس العلمية العالمية، ليبيا، ط2، 2020م، ص 172.

المطلب الرابع: الوفاة

تنتهي خدمة الموظف العام بوفاته، وهو أمر طبيعي، فالوفاة هي الموت والمنية لغة، ومفارقة الروح للجسد اصطلاحاً، وهي من النتائج الطبيعية التي تؤدي إلى انتهاء خدمة الموظف العام وبقوة القانون دون حاجة إلى إصدار قرار بذلك، وإن صدر قرار فإنه ليس منشئاً لمركز قانوني بل كاشفاً لمقتضى حكم القانون في هذا الصدد¹.

ولقد نص القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل، على سبب الوفاة المُنهى للعلاقة الوظيفية، حيث نصت الفقرة الرابعة من المادة (42) على: "تنتهي خدمة العامل أو الموظف لأحد الأسباب الآتية :-

1- بلوغ السن المقررة قانوناً لانتهاء الخدمة.

2- عدم اللياقة الصحية.

3- الاستقالة.

4- الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في إحدى الجنايات أو الجنح المخلة بالشرف أو الأمانة أو الأمن...".

5- الوفاة.

تنتهي خدمة الموظف العام حتماً بالوفاة²، فالموظف العام يعتمد على تنفيذ ما أنيط به من أعمال بنفسه، وبوفاته لا يتحقق هذا، فالمادة (122) من القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل ذهب بالقول أن "الوظيفة العامة تكليف للقائمين بها، وواجبهم أن يؤديوا أعمالهم بكل جد وإتقان، وأن يسلكوا في تصرفاتهم مسلكاً يتفق مع الدين والخلق والكرامة، وأن يكون رائدهم في القيام بأعمالهم خدمة المواطنين وتحقيق المصلحة العامة.

يكون كل موظف مسؤولاً عن تحقيق أهداف الوظيفة التي تسند إليه تحت إشراف رئيسه المباشر".

فالموظف العام ملزم بعدم جواز التنازل على وظيفته للغير، أو تكليف غيره بأداء العمل المناط به، لأن اختيار الموظف لشغل وظيفته تم استناداً إلى مواصفات شخصية مثل مؤهلاته وخبرته، ومن ثم يتعين عليه أن يتولى بنفسه أداء هذه الوظيفة، مالم يكن القانون قد أجاز التفويض في بعض اختصاصاته³.

تنتهي خدمة الموظف العام بالموت، غير أن وفاة الموظف العام ليس لها أثر فوري ومباشر على مزاياه المالية، ومن بينها مرتبه الذي يتقاضاه أثناء حياته، بل إن المشرع ألزم جهة العمل التي كان يتبعها الموظف المتوفى إلى أداء مرتبه الذي كان يصرف عليه بافتراض عدم وفاته عن الشهر الذي حدثت فيه الوفاة، والشهرين التاليين لوفاته، كما ألزم المشرع صندوق الضمان الاجتماعي بالاستمرار في أداء المعاش التقاعدي إلى المستحقين عن المتوفى من أسرته بعد وفاته⁴.

وهو ما نصت عليه المادة (23) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980م، حيث جاء فيها: "1- في حالة وفاة المشترك أو وفاة صاحب المعاش المقرر وفقاً لأحكام إحدى المواد (14 و17 و18 و21 و22) يستمر أداء مرتبه أو أجره أو دخله أو معاشه، إلى المستحقين عنه من أفراد أسرته الذين تحددهم اللوائح في المواعيد المحددة للصرف بافتراض عدم وفاته، وذلك عن الشهر الذي حدثت فيه الوفاة والشهرين التاليين له.

2- ويكون أداء المرتب أو الأجر أو الدخل من الجهة التي كان يصرف منها للمشارك مرتبه أو أجره أو دخله حال حياته...".

1 . بكر القباني، القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1980م، ص 705.

2 . حسين حمودة المهدي، مرجع سابق، ص 473.

3 . ينظر كلا من: محمد عبد الله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي، المكتبة الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع، الزاوية، ليبيا، ط 7، 2019م، ص 95.

- مفتاح خليفة عبد الحميد، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2020م، ص 243.

4 . ينظر كلا من: حسين حمودة المهدي، مرجع سابق، ص 473.

- محمد عبد الله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي، مرجع سابق، ص 141.

والوفاة التي تنتهي بها خدمة الموظف العام إما أن تكون وفاة حقيقية أو وفاة حكمية¹، ويقصد بالوفاة الحكمية تلك التي تقرر بمقتضى حكم قضائي في حالات المفقود والغائب².

والوفاة قد تكون نتيجة إصابة عمل أو مرض مهنة حسب ما نصت عليه المادة (64) من لائحة معاشات الضمان الاجتماعي، حيث جاء فيها: " وفاة المشترك بسبب الإصابة: إذا ثبت من التحقيقات أن إصابة العمل (أو مرض المهنة) قد ترتبت عليها وفاة المشترك المصاب، فنتخذ الإجراءات اللازمة لتسوية معاش إصابة العمل الذي كان يستحق له في هذه الحالة بافتراض أنه عجز عجزاً كلياً مستديماً وفقاً لحكم المادة (17) من قانون الضمان الاجتماعي، وتصرف أنصبة من هذا المعاش إلى أفراد أسرته المستحقين عنه بمقتضى حكم المادة (21) من القانون المذكور وأحكام الباب الرابع من هذه اللائحة".

والمادة (104) من لائحة معاشات الضمان الاجتماعي بينت حالات استحقاقها، حيث قالت: "تستحق منحة الوفاة في الحالتين الآتيتين:

الأولى: وفاة المشترك سواء كان شريكاً منتجاً، أو موظفاً، أو عاملاً أو عاملاً لحساب نفسه.

الثانية: وفاة صاحب المعاش، وذلك سواء كان صاحب معاش شيخوخة أو معاش عجز كلي أو جزئي لإصابة عمل أو معاش عجز كلي لغير إصابة العمل أو أحد معاشات المستحقين أو معاشاً أساسياً".

ويستفيد ورثة الموظف العام كغيره من المشتركين بالضمان الاجتماعي من الحصول على منحة الوفاة طبقاً للمادة (106) من نفس اللائحة.

ويكون أداء منحة الوفاة للموظف العام من جهة العمل أو الخدمة التابع لها التي كان يصرف منها للموظف مرتبه حال حياته، وذلك وفقاً للفقرة الثانية من المادة (107) من نفس اللائحة.

ويكون إثبات وفاة الموظف العام بشهادة مستخرجة من سجل الأحوال المدنية، كما يكون إثبات صفة ورثة الموظف العام وقرابته له بإقرار يقدمه لصندوق الضمان الاجتماعي بعد الاطلاع على كتيب العائلة الخاص بالموظف المتوفى³.

1 . أنور أحمد رسلان، الوظيفة العامة مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح، 2000م، ص 420.
2 . ينظر: المواد(21-22-23-24-25) من القانون رقم 17 لسنة 1992م في شأن أحوال القاصرين ومن في حكمهم.
3 . سعاد الشرقاوي، القانون الإداري، دار النهضة العربية، 2019م، ص 447.

الخاتمة:

ولما كانت خاتمة البحث هي إيجاز لما انتهت إليه الدراسة من نتائج وتوصيات، فإنه من الملائم أن نتعرض فيما يلي إلى أهم نتائج وتوصيات هذا البحث:

أولاً: النتائج:

- 1- حدد التشريع الليبي سن التقاعد للرجال 65 سنة وللنساء 60 سنة، ولا اعتبارات يراها المشرع تكون سن التقاعد 60 سنة ميلادية كاملة لبعض الفئات.
- 2- لقد أجاز التشريع الليبي مد خدمة الموظف العام وذلك وفق ضوابط معينة.
- 3- تبين لنا مما تقدم حرص المشرع الليبي على حماية وصون الوظيفة العامة، بحيث رتب على الإدانة بجناية أو جنحة مخلة بالشرف، الحرمان من تولى الوظائف العامة أو البقاء فيها لما للوظيفة العامة من كرامة.
- 4- الحكم الجنائي الصادر بإدانة الموظف العام لكي ينتج أثره يجب أن تتوفر فيه شروط وخصائص معينة، والمشرع الليبي لم يحدد بدقة ماهية الجرائم المخلة بالشرف والأمانة.
- 5- يترتب على فقد الجنسية الليبية والزواج بأجنبية انتهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون ودون حاجة لإصدار قرار إداري بذلك.
- 6- تنتهي خدمة الموظف العام بالوفاة، والوفاة إما أن تكون وفاة حقيقية أو وفاة حكومية، كما أن وفاة الموظف العام ليس لها أثر فوري ومباشر على مزاياه المالية.

ثانياً: التوصيات:

- 1- نظرًا للتطورات السياسية التي شهدتها بلادنا في السنوات الماضية نقترح إصدار تشريع جديد ينظم الوظيفة العامة بدلاً من القانون الحالي الذي جمع بين قانون العمل وقانون الخدمة المدنية، وجاء في ظروف سياسية واقتصادية تؤيد هذا الجمع آنذاك.
- 2- ننادي بضرورة الاهتمام بالموظفين العموميين ومعالجة كافة المشاكل العامة لهم، ابتداء من توفير مرتب يوفر حياة كريمة لهم ولأسرهم، ويوفر متطلباتهم، وإبعادهم عن ظروف الحياة وغلاء المعيشة، وتوفير نظام تأميني صحي لهم ولأسرهم.
- 3- ضرورة زيادة الاهتمام ورفع كفاءة المكاتب القانونية بالمؤسسات العامة للدولة.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب

1. أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات، القسم العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996م.
2. أكرم نشأت إبراهيم، القواعد العامة في قانون العقوبات المقارن، الدار الجامعية، بيروت، دون تاريخ نشر.
3. أنور أحمد رسلان، الوظيفة العامة مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح، 2000م.
4. أنور أحمد رسلان، الوظيفة العامة مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح، 2000م.
5. بكر القباني، القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1980م.
6. حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، ط 2، 2002م.
7. حمد محمد الشلماني، مفتاح خليفة عبد الحميد، التنظيم القانوني للوظيفة العامة في التشريع الليبي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2014م.
8. حمد محمد حمد الشلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2014م.
9. خليفة صالح احواس، القانون الإداري الليبي الحديث، مكتبة طرابلس العلمية العالمية، طرابلس، ليبيا، ط2، 2020م.
10. سعاد الشرفاوي، القانون الإداري، دار النهضة العربية، 2019م.
11. سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، 1984م.
12. سمير محمود غالية، قوة القضية المقضية، الطبعة الثانية، بيروت، 1986م.
13. شمس الدين الوكيل، الموجز في مركز الأجانب، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1964م.
14. علي محمد الزليتنى، القانون الإداري، مكتبة ابن نصر للطباعة، مصراته، ليبيا، 2022م.
15. علي محمد الزليتنى، المبسط في قانون الضمان الاجتماعي، مطبعة سوا للخدمات الإعلامية، مصراته، ليبيا، 2016م.
16. عمران علي السايح، الوجيز في القانون الخاص الليبي، الجزء الأول، الجنسية، الأكاديمية الليبية للتعليم والتدريب القانوني.
17. محمد اللافي، الوجيز في القانون الدولي الخاص الليبي، دراسة مقارنة، الكتاب الأول، الجنسية ومركز الأجانب، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس، 2010م.
18. محمد عبد الله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي، المكتبة الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع، الزاوية، ليبيا، ط 7، 2019م.
19. محمد عبد الله الحراري، الرقابة على أعمال الإدارة في القانون الليبي، المكتبة الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع، الزاوية، ط 6، 2019م.
20. محمد عبد الله الفلاح، أحكام القضاء الإداري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2017م.
21. محمود نجيب حسني، قوة الحكم الجنائي في إنهاء الدعوى الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1977م.
22. مفتاح خليفة عبد الحميد، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2020م.

ثانياً: الأطروحات والرسائل والأبحاث:

1. أحمد عبد الرحمن شرف الدين، النظام القانوني للموظف العام في الجمهورية اليمنية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، 1983م.
2. إيناس الأحمر، الموظف العمومي والقانون الجنائي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، في قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة سوسة، تونس، 2008م.
3. الصادق الهادي الصادق العماري، المسؤولية التأديبية لإفشاء أسرار الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، طرابلس ليبيا، 2011م.
4. عبد الله منصور الشاذلي، نظرية الموظف الفعلي والموظف الظاهر بين الفقه والقضاء، مجلة العلوم الشرعية والقانونية، كلية القانون، جامعة الزاوية، ليبيا، ع2، 2020م.
5. على جمعة أمحارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق – جامعة عين شمس، القاهرة، 1986م.
6. غسان محمود محمد أبو عودة، النظام القانوني لانتهاج خدمة الموظف العام وفقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الأزهر، غزة، 2015م.
7. محمد حسن فايق محمد، دراسة تحليلية للعوامل التي تؤثر على تحديد سن التقاعد مع التطبيق على جمهورية مصر العربية، المجلة المصرية للدراسات التجارية، مصر، المجلد 18، ع3، 1994م.
8. محمد مصطفى إدياب أبو بكر، نطاق تقيد السلطة التأديبية بالحكم الجنائي في القانون الليبي، رسالة ماجستير، كلية القانون - ترهونة، جامعة المرقب - ليبيا، 2010م.

9. مفتاح أغنية محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام في القانون الإداري الليبي بين فاعلية الإدارة وضمانات الموظفين، رسالة ماجستير، دراسة مقارنة مع القانون المصري والمغربي، كلية القانون، جامعة التحدي -سرت-، ليبيا، 2005م.

ثالثا: المتفرقات (الأحكام القضائية – القوانين – اللوائح):

1. مجموعة متفرقة من أحكام المحكمة العليا.
2. مجموعة متفرقة من أحكام دوائر القضاء الإداري بمحاكم الاستئناف الليبية.
3. منظومة الباحث في مبادئ المحكمة العليا، الإصدار الأول، إعداد وزارة العدل الليبية.
4. القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل، مدونة التشريعات، مؤتمر الشعب العام، السنة العاشرة، العدد 7، 2010م.
5. اللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 لسنة 2010، الصادرة بموجب قرار اللجنة الشعبية العامة رقم 595 لسنة 2010م.
6. قانون العقوبات الليبي الصادر في 1954/1/1م وتعديلاته.
7. قانون الإجراءات الجنائية الليبي الصادر في 1953/11/28م وتعديلاته.
8. القانون رقم 17 لسنة 1992م في شأن أحوال القاصرين ومن في حكمهم الصادر في 1992/10/28م.
9. القانون رقم 13 لسنة 1980 بشأن الضمان الاجتماعي، مدونة التشريعات، مؤتمر الشعب العام، السنة الثانية عشر، العدد الحادي عشر، 1980م.
10. اللائحة التنفيذية للقانون رقم 13 لسنة 1980م بشأن الضمان الاجتماعي، الصادرة بموجب قرار اللجنة الشعبية العامة رقم 669 لسنة 1981م.
11. قانون رقم (24) لسنة 2010 بشأن الجنسية، مدونة التشريعات، مؤتمر الشعب العام، السنة العاشرة، العدد الحادي عشر، 2010م.
12. اللائحة التنفيذية للقانون رقم (24) لسنة 2010 بشأن الجنسية، مدونة التشريعات، مؤتمر الشعب العام، السنة الحادية عشر، العدد الثاني، 2011م.