



العقوبات الماسة بالوظيفة العامة ودورها في مكافحة الفساد

د. مصطفى فرج البرغوثي

قسم القانون العام، كلية القانون، جامعة بني وليد، ليبيا.

mostafadaw@bwu.edu.ly

Penalties affecting public service and their role in combating corruption

Dr. Mustafa Faraj Albrgoty

Department of Public Law, Faculty of Law, Bani Waleed University, Libya.

تاريخ النشر: 2024-06-01

تاريخ القبول: 2024-05-13

تاريخ الاستلام: 2024-04-24

الملخص

للتأديب أثر خطير في حياة الموظف الوظيفية، وله انعكاسات على حياته الخاصة حيث يتعلق بمستقبله الوظيفي وبمرتبه ومزاياه المالية الذي يعتبر مصدر رزقه الذي يعتمد عليه في حياته الوظيفية، وقد راعى القانون في المبادئ المقررة الموازنة الدقيقة بين حسن سير الوظيفة وانتظامها وانجاز المطلوب وبين توفير ضمانات للموظفين المخالفين قبل توقيع العقاب عليهم .

وكما أن أهمية هذه العقوبات ليس ايقاع الايلام والجزاء على العاملين والانتقام والتشفي منهم ، وإنما الغرض منه والهدف هو ضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد والابتعاد عن كل ما من شأنه المساس بهيبة وكرامة الوظيفة العامة من مخالفات وجرائم فساد وغيره، وبالتالي الوصول بالمرافق العامة بالمرافق العامة إلى غاياتها وأهدافها بشكل مستقر وثابت والابتعاد عن كل ما من شأنه عرقلة العمل الإداري أو اضطرابه داخل هذه المؤسسات والمرافق العامة وتعتبر العقوبات التأديبية وسيلة جهة الإدارة من أجل الحفاظ على سير عمل المرافق التأديبية وضمان استمراريتها بانتظام واطراد وذلك بردع المخالفين والمركبين للمخالفات التأديبية

وتهدف العقوبات التأديبية الماسة بالوظيفة العامة التي نص عليها المشرع في قانون الوظيفة العامة وذلك باعتبارها من الضمانات الهامة لجهة الإدارة وذلك لكي تستطيع القيام بمسئولياتها وأهدافها والقضاء على كافة أنواع الفساد، ومدى نجاعة هذه العقوبات في القضاء والحد من الفساد بالشكل المطلوب

الكلمات الدالة: مكافحة الفساد ، الوظيفة العامة ، العقوبات ، المرافق ، المخالفات التأديبية.

Abstract

Discipline has a serious impact on the employee's career, and has repercussions on his private life, as it relates to his future career, his salary, and his financial benefits, which are considered the source of his livelihood on which he depends in his career. The law has taken into account the established principles of the precise balance between the good conduct of the job, its regularity, and the accomplishment of what is required, and the provision of guarantees for employees. Violators before being punished.

The importance of these punishments is not to inflict pain and punishment on workers, or to take revenge or recover from them, but rather its purpose and goal is to ensure that public facilities operate regularly and steadily, and to avoid everything that might affect the prestige and dignity of public office, such as violations, crimes, corruption, and other things, and thus to bring public facilities to public facilities. Its goals and objectives are stable and consistent, and to avoid anything that might obstruct or disturb administrative work within these public institutions and facilities.

Disciplinary penalties are considered a means by the administration to maintain the functioning of disciplinary facilities and ensure their continuity regularly and steadily by deterring violators and perpetrators of disciplinary violations.

The disciplinary penalties affecting the public job stipulated by the legislator in the Public Job Law are aimed at being one of the important guarantees for the administration in order for it to be able to carry out its responsibilities and objectives and eliminate all types of corruption, and the extent of the effectiveness of these penalties in eliminating and reducing corruption in the required manner.

Keywords: Anti-corruption, public office, penalties, facilities, disciplinary violations.

مقدمة:

باعتبار أن علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية لائحية تحكمها القوانين واللوائح التنظيمية وبمقتضى هذه العلاقة التنظيمية تباشر جهة الإدارة سلطتها في الرقابة والإشراف والتوجيه على الموظف، وازاء قيام أحكام القانون في علاقة العامل أو الموظف بعمله على أساس الوظيفة العامة فإنه من السهل كشف الجرائم التأديبية المخالفة لمقتضيات الوظيفة العامة في كافة نواحيها وبالتالي توقيع العقوبة الملائمة تبعا لنوع الوظيفة ومسئوليتها⁽¹⁾.

وقانونا يسأل الموظف العام عن كل مخالفاته الوظيفية ، أيا كانت هذه المخالفات وما تشكله من جرائم إدارية أو جنائية أو مدنية وذلك طبقا للقوانين والأحكام والإجراءات النافذة فيها، ولكن بتوافر محاكمة عادلة ونزيهة توفر فيها كافة مقومات المحاكمة العادلة⁽²⁾.

والعقوبات التأديبية هي عبارة عن مجموعة من الجزاءات يفرضها المشرع وذلك بهدف إيقاع الجزاء على الموظفين أو العاملين بالقطاع العام والذين تبث قيامهم بمخالفات تأديبية وتبثت مسؤوليتهم عنها، كما تعتبر هذه العقوبات مؤثرة

⁽¹⁾ د. مصطفى يوسف : " المسؤولية التأديبية للموظف العام ، حدودها وضماناتها"، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2009، ص56.

⁽²⁾ د. خليفة علي الجبراني : " الوجيز في مبادئ القانون الإداري الليبي"، دار الكتب الوطنية، بنغازي ، الطبعة الأولى، 2015، ص48.

على الوضع المالي والأدبي للموظف العام والتي قد تصل به إلى إنهاء الرابطة الوظيفية بجهة الإدارة سواء كانت بشكل مؤقت أو بشكل دائم⁽¹⁾.

تعرف العقوبة التأديبية بأنها عقاب وضعه المشرع للردع من ارتكاب ما نهى عنه وترك ما أمر به ، وبالتالي فهي جزء مادي محدد في القانون من شأنه العقاب للموظف المرتكب للذنب الإداري، فإن قام بارتكابها زجر بالجزاء حتى لا يعاود المخالفة مرو جديدة ، وكما يكون العقاب زجر لفاعله فإنه يكون رادعا لغيره ، إذا فالعقوبة التأديبية هي جزء يقع على الموظف المخالف أثناء حياته الوظيفية فقد تكون بالإنذار أو اللوم أو بالتأثير على مزاياه المالية للموظف ، وقد تصل إلى إنهاء خدماته الوظيفية في حالة ثبتت مسؤوليته التأديبية⁽²⁾.

وبعكس المخالفات التأديبية فقد حرص المشرع في قوانين الخدمة المدنية وذلك بحصر العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظفين المخالفين وذلك بشكل حصري ودقيق ، وهو ما لا يسمح للسلطة التأديبية بتوقيع أي عقوبة على المخالفين ما لم تكن هذه العقوبة منصوص عليها بقانون الوظيفة العامة وبالتالي يحكمها مبدأ لا عقوبة إلا بنص وهذا ما لا نجده في المخالفات التأديبية التي لم يتم حصرها وتحديدها من المشرع في قانون الوظيفة العامة. وبالتالي فإنه لا مجال للاجتهاد فيها لهيئة التأديب أو السلطة الرئاسية ، وبالتالي فهي خاضعة لمبدأ " لا عقوبة إلا بنص " على غرار الجزاءات الجنائية⁽³⁾.

وبالتالي فإن قانون العقوبات قد راعى أن يكون لكل جريمة جزاؤها سواء أكانت من حد واحد أو حدين ، فإن المشرع لم يسير عن نفس المنهج في تحديد العقوبات التأديبية ، بل سمح للهيئات التأديبية أن تختار الجزاء وفقا لسلطتها التقديرية وتوقيع العقوبة التأديبية الملائمة للذنب المقترف.

كما حرصت معظم التشريعات الوظيفية على تدرج العقوبات التأديبية من البسيطة إلى المتوسطة إلى الشديدة ، وبالتالي تتعدد أنواع وصور العقوبات التأديبية التي يجوز إيقاعها على المخالفين المرتكبين للمخالفات التأديبية وتتعدد أنواع هذه العقوبات إلى عقوبات تتميز بصفة أدبية وهي اللوم والتنبيه والإنذار ، وهناك عقوبات بصفة مالية وهي التي تقع على المرتب أو المعاش ومؤثرة فيه كعقوبة الخصم من الأجر أو خفض الدرجة المالية أو الوظيفية أو الحرمان من الترقية أو العلاوة، وهناك العقوبات القاسية والماسة بالوظيفة بشكل مباشر والتي تتمثل في الوقف الاحتياطي أو الفصل من الوظيفة العامة

ولا شك أن هذه العقوبات مؤثرة تأثيرا متدرجا على المركز الوظيفي للموظف وبالتالي تملك السلطات تكييف العقوبات الملائمة والمناسبة للجرائم التأديبية المرتكبة على المخالفين وذلك من حيث خطورة الجرائم المرتكبة والآثار الناجمة عنها ، وعليه توقيع العقوبة المناسبة للجرم المرتكب من قبل السلطات التأديبية وذلك بشرط عدم الافراط أو التفريط في العقوبة الموقعة وبالتالي لا يجوز لها توقيع عقوبة قاسية على ذنب بسيط كتوقيع عقوبة الحرمان من الترقية وذلك

(1) أ. د مفتاح خليفة عبدالحاميد : " الوجيز في القانون الإداري " وفقا للتشريعات السارية وأحدث أحكام القضاء الإداري، دار الفضيل للنشر والتوزيع، بنغازي ، الطبعة الأولى، 2020، ص270.

(2) أ . حسين حمودة المهدي: "شرح أحكام الوظيفة العامة"، المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان ،طرابلس، ط 1 ، 1986، ص441.

(3) أ. د خليفة صالح حواس : " القانون الإداري الليبي الحديث "، مكتبة طرابلس العلمية العالمية، بنغازي ، الطبعة الثالثة، 2022، ص178.

بسبب غياب الموظف ليوم أو يومين عن العمل ، وعليه فإن المشرع والقضاء اشترط بضرورة توقيع العقوبات الملائمة مع الجرم أو الذنب المقترف

وبالتالي فإن الجزاءات التأديبية جاءت على سبيل الحصر ولا يجوز للهيئات التأديبية أن توقع أي عقوبة إلا من ضمن العقوبات التي نص عليها المشرع ، وإلا كان قرارها غير مشروع

وعليه مهما كانت حرية الهيئة التأديبية فإنه يتوجب عليها أن تقتصر عقوباتها المحددة دون سواها ، فلا تضيف إليها عقوبة لم تكن واردة قانونا ، والعقوبات التأديبية جاءت على سبيل الحصر وعليه لا يجوز للهيئات التأديبية أن توقع ما تختار من عقوبات إلا العقوبات المحددة قانونا وإلا كان قرارها باطلا

كما أن الموظف متى تم عقابه عن أي مخالفة إدارية من الهيئة المختصة بالتأديب فإنه لا يجوز محاكمته مرة أخرى عن نفس المخالفة ، وهذا الأصل لا يطبق بطبيعة الحال عن المخالفات الإدارية المستمرة ، فاستمرار العامل أو الموظف على إيقاع المخالفات التي عوقب عنها سابقا لا يمنع من عقابه مرة أخرى (1).

هذا وتختلف العقوبات التي يمكن توقيعها على الموظفين العامين بالنظر إلى طبيعة الوظيفة ودرجة شأغليها وتندرج هذه العقوبات في شدتها وقسوتها من عقوبات تهدف إلى ردع الموظف إلى عقوبات قاسية تنتهي خدماته، كما أن العقوبات التأديبية التي يمكن إيقاعها على الموظفين الموجودين بالخدمة والموظفين الذي انتهت خدماتهم وهذا أمر طبيعي ، باعتبار أن العقوبات التي يجوز توقيعها على الموظف الموجود بالخدمة لا تتماشى مع من انتهت وغادر الوظيفة ، ولا تحقق بالنسبة إليه القصد والعقاب، وعليه يمكن القول أن العقوبات التأديبية هو حكم القانون ضد من تثبت مسؤوليته في مخالفة تأديبية وبالتالي يتوجب عقابه تحقيقا للمصلحة العامة فهو ايلام يمس الموظف في حياته الوظيفية سواء بالحد من مزاياه المالية أو حرمانه من الوظيفة ذاتها بصفة مؤقتة كإيقافه عن العمل أو بصفة نهائية كفصله من الوظيفة العامة، وأيا كانت أنواع العقوبات التأديبية فإن هدفها هو تحقيق هدف مشترك وهي تأمين انتظام المرافق العامة بضمان سيرها وعملها والحفاظ على المال العام (2).

وللعقوبات التأديبية ذاتيتها الخاصة المميزة عن العقوبات الجنائية حيث لا تمس حياة العامل أو الموظف أو ماله أو حريته وإنما تقع على وظيفته ومزاياها وبالتالي فهي ذات طبيعة وظيفية إدارية، كما أنها لا جزاء قانوني لا تقع إلا بموجب أداة تشريعية مقرر كقانون أو لائحة ، مما تصبح وسيلة الإدارة الهادفة لردع الموظفين وزجرهم عن الإخلال بالتزاماتهم الوظيفية وتصبح ضمانا لحسن سير وانتظام عمل الجهات الإدارية وذلك في ما جاءت به التشريعات والقوانين الوظيفية (3).

أهمية الدراسة: في إطار قيام المرافق العامة بواجباتها ومهامها التي فرضها عليها قانون انشائها وتحقيقا لهذه الالتزامات والواجبات أعطى المشرع لجهة الإدارة جملة من العقوبات التي يجوز لها توقيعها على العاملين لديها ،

(1) د. سليمان محمد الطماوي: "مبادئ القانون الإداري"، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2007، ص721.

(2) الأستاذ حسين حمودة المهدي: "بحث الاجراءات التأديبية لموظفي الخدمة العامة"، مطابع الثورة للطباعة والنشر، بنغازي، 1980، ص100 وما بعدها.

(3) د. خليفة سالم الجهمي: "القضاء الإداري ورقابته على أعمال الإدارة"، دار الفضيل للنشر والتوزيع، بنغازي، الطبعة الثالثة، 2021، ص146.

وذلك من أجل تسيير العمل ومنعاً للفساد الإداري والمالي ، وأن هذه العقوبات المفروضة الغاية من إقرارها هو ضمان احترام الموظفين لواجباتهم ومهامهم الوظيفية وذلك بالصورة السليمة والصحيحة

وباعتبار أن جهة الإدارة هي سلطة عامة قائمة على حماية المصلحة العامة وحماية مصلحة الأفراد، أقر لها المشرع والقانون الحق في توقيع العقوبات المناسبة على المخالفين لقراراتها وأوامرها وذلك ضماناً لسيورها وعملها بالشكل المطلوب

كما أن أهمية هذه العقوبات ليس إيقاع الإيلاء والجزاء على العاملين والانتقام والتشفي منهم ، وإنما الغرض منه والهدف هو ضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد والابتعاد عن كل ما من شأنه المساس بهيبة وكرامة الوظيفة العامة من مخالفات وجرائم وفساد وغيره، وبالتالي الوصول بالمرافق العامة بالمرافق العامة إلى غاياتها وأهدافها بشكل مستقر وثابت والابتعاد عن كل ما من شأنه عرقلة العمل الإداري أو اضطرابه داخل هذه المؤسسات والمرافق العامة

أهداف البحث: تهدف هذه الدراسة هو التعرف على العقوبات التأديبية الماسة بالوظيفة العامة التي نص عليها المشرع في قانون الوظيفة العامة وذلك باعتبارها من الضمانات الهامة لجهة الإدارة وذلك لكي تستطيع القيام بمسئولياتها وأهدافها والقضاء على كافة أنواع الفساد

كما تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مدلول العقوبات التأديبية الماسة بالوظيفة العامة وأنواعها ، ومدى نجاعة هذه العقوبات في القضاء والحد من الفساد بالشكل المطلوب

اشكالية الدراسة: تطرح هذه الدراسة العديد من الاشكاليات منها ما هي الجرائم والمخالفات المرتكبة من العاملين والموظفين بجهة الإدارة والتي يجوز لها توقيع عليهم العقوبات الماسة بالوظيفة العامة وذلك باعتبارها من العقوبات القاسية والشديدة والتي قد تصل إلى العزل أو الانهاء الوظيفي، وبالتالي تحقيقاً للموازنة ما بين مصلحة الإدارة ومصلحة العاملين أو الموظفين ومنعاً للتسيب والفساد الإداري لأبد من توقيع هذه العقوبات وحتى وإن كانت قاسية ومنهية للعلاقة الوظيفية، ولكن هذه العقوبات الشديدة لا توقع إلا في ظل نظام تأديبي كامل وبضمانات هامة أقرها المشرع والقانون.

فرضية البحث : تنطلق فرضية هذه الدراسة من أن المشرع عندما حدد عقوبات تأديبية فإن هذه العقوبات يمكن تصنيفها من حيث درجة شدتها إلى عقوبات بسيطة وعقوبات متوسطة وعقوبات شديدة وهي محور دراستنا ، فهل هذه العقوبات والتي صنفت بأنها عقوبات قاسية باعتبارها تمس الوظيفة العامة ذاتها وأن هذه العقوبات تم إقرارها تحقيقاً للمصلحة العامة وبالتالي الوصول بالمرافق العامة إلى غاياتها وأهدافها والقضاء على كل ما من شأنه التأثير على سير عملها وانتظامها حتى وإن كانت هذه العقوبات قد تصل إلى درجة إنهاء العلاقة الوظيفية ، وبالتالي فإن هذه العقوبات جاءت ووجدت ليس انتقاماً من العاملين والموظفين بالجهات الإدارية ، وإنما فرضت كضمانة للقضاء على كل ما من شأنه أن يمس بكرامة وهيبة الوظيفة العامة من تسيب وفساد والذي إن وجد فإنه سيربك عمل الجهات العامة ويحد من أدائها لعملها ووظيفتها الملقاة على عاتقها، كما ستتناول هذه الدراسة فرضية ما مدى مساهمة هذه العقوبات في مكافحة الفساد والحد منه وذلك باعتبار أن الفساد الإداري والمالي هو من أهم الموضوعات الحساسة والذي انتشر في كافة الدول ودولة ليبيا تعتبر من أكثر الدول انتشاراً لظاهرة الفساد الإداري والفساد المالي وذلك

حسب التقارير المعلنة من الأجهزة الرقابية سواء كانت أجهزة رقابية داخلية أو اقليمية أو دولية والتي صنفت ليبيا من أكثر دول العالم انتشارا لظاهرة الفساد مما أرق كاهل الدولة وزاد من سوء الحالة المعيشية للمواطن.

منهجية البحث: ستعتمد هذه الدراسة هذا المنهج الوصفي والتحليلي للعقوبات التأديبية التي فرضها قانون الوظيفة العامة الليبي والمصري وذلك بشكل مقارنة مع التعرض للأحكام والمبادئ القضائية الصادرة في هذا الشأن، مع التعرض للآراء والأفكار الفقهية المتعلقة بهذا الموضوع .

خطة البحث: سيتم دراسة هذا الموضوع بمشيئة الله تعالى ومن أجل الالمام بكافة جوانبه واستعراض أحكام مواد قانون الوظيفة العامة سواء في ليبيا أو في مصر والتي تناولت هذا الموضوع ، وبالتالي سيتم تقسيم هذه الدراسة إلى مطلبين لكل مطلب فرعين وذلك على النحو التالي :

المطلب الأول : عقوبات تأديبية منهية بصفة مؤقتة

الفرع الأول : الوقف عن العمل

الفرع الثاني : الوقف الاحتياطي

المطلب الثاني : عقوبات تأديبية منهية بصفة نهائية

الفرع الأول : الاحالة إلى المعاش

الفرع الثاني : العزل الوظيفي

المطلب الأول : عقوبات تأديبية منهية بصفة مؤقتة

وهي العقوبات التي تؤدي إلى ابعاد الموظف عن وظيفته ولكن بصفة مؤقتة فتتقطع رابطة التوظيف، ولهذا تعتبر من العقوبات الشديدة التي توقع في المخالفات التأديبية التي تتسم بالجسامة أو الخطورة. وما يترتب على هذه العقوبات من حرمان الموظف من مرتبه ومزاياه الوظيفية الأخرى.

الوقف عن العمل هو منع الموظف عن ممارسة أعمال وظيفته جبراً عنه بصفة مؤقتة، وللوقف عن العمل أنواع متعددة، ومنه ما يعتبر عقوبة تأديبية في بعض القوانين كقانون الخدمة المصري رقم 81 لسنة 2016م ولا تجاوز مدة الوقف كجزاء تأديبي حداً معيناً كسنة أشهر في القانون المصري والغالب الذي يتفق وطبيعة الأمور أن يحرم الموظف من أجره طوال مدة الوقف لأنه لا يؤدي عملاً لكي يستحق عنه أجرًا، غير أن بعض القوانين كالقانون المصري تحرم الموظف من نصف أجره فقط عن مدة الوقف. وذلك مراعاة للظروف المعيشية لأسرة الموظف ولكفالة حد أدنى من الدخل لها ⁽¹⁾.

وعرفته المحكمة الإدارية العليا بأنه: "...إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف إسقاطاً مؤقتاً فلا يتولى خلاله سلطة، ولا يباشر لوظيفته عملاً..." ⁽²⁾.

وعليه ينحصر أثر الوقف في منع الموظف من ممارسة أعباء منصبه خلال مدة الإيقاف، مع حرمانه من بعض مرتبه على أن يعود إلى عمله عقب انقضاء مدة الوقف مباشرة، ومن ثم فإن وظيفة الموقوف لا تشغل عن طريق

(1) د. ماجد راغب الحلو: "القانون الإداري"، مرجع سبق ذكره، ط 1998م، ص 318.

(2) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن 299/ 4 ق، جلسة 10/يونيه/1962م، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، السنة 7، ص 1036 وما بعدها.

التعيين أو الترقية خلال مدة الايقاف، ولكن يجوز أن يعهد لعمل الموظف الموقوف مؤقتاً إلى موظف آخر عن طريق الندب إذا اقتضى الصالح العام ذلك⁽¹⁾.

وتتخذ هذه العقوبة تسميات متعددة بحسب القانون الوظيفي المقرر لها فهي عقوبة الوقف عن العمل في القوانين الوظيفية المصرية، وقانون الوظيفة العامة في ليبيا، وعقوبة الاستبعاد المؤقت عن الاعمال الوظيفية في القانون الفرنسي، وعقوبة الحرمان المؤقت من شغل الوظيفة في قانون ثالث غير أن هذه التسميات الاصطلاحية ذات مضمون واحد مؤداه فرض نوع من الحظر المؤقت على الموظف المعني بها بحيث يؤدي ذلك لحرمانه من حقه في ممارسة الوظيفة لمدة مؤقتة مع حرمانه أيضاً من تقاضي راتبه الوظيفي بصورة كاملة أو جزئية خلال مدة الوقف.

ويعتبر الوقف بهذه المثابة أدنى درجات العقوبات التأديبية المنهية لرابطة التوظيف لما يؤدي إليه من قطع لهذه الرابطة لمدة محددة يتم عقب انقضاؤها إعادة الموظف فوراً بقوة القانون إلى مركزه الوظيفي السابق، وتنتضح أهمية هذه العقوبة الجسيمة من جانبين أساسيين يتعلق أولهما بالمدة التي يمكن توقيعها خلالها، وثانيهما بمدى ما يتعرض له الموظف المعني بها من حرمان كامل أو جزئي في المرتب⁽²⁾.

والوقف عن العمل إما أن يكون عقوبة تأديبية توقعها السلطة التأديبية أو يكون لصالح التحقيق ويقصد به الوقف الاحتياطي والذي توقعه سلطة التحقيق، أو أن يكون بقوة القانون نتيجة لحبس الموظف احتياطياً أو تنفيذاً لعقوبة جنائية.

وهناك عدة أنواع من الوقف الذي يتعرض له العامل أو الموظف أثناء حياته الوظيفية وهي الوقف كعقوبة أصلية والوقف الاحتياطي والوقف بقوة القانون.

الفرع الأول : الوقف كعقوبة أصلية

وسماه البعض بالوقف الجزائي⁽³⁾ وذلك تمييزاً له عن النوعين الآخرين.

وقد نص المشرع المصري على هذه العقوبة في المادة (3/61) من قانون الخدمة المدنية الجديد المصري رقم 81 لسنة 2016م ويقتصر توقيع هذه العقوبة على موظفي الإدارة الدنيا وحدد حداً أقصى لمدة الوقف لا تتجاوز الستة أشهر ونفس المدة في القوانين السابقة منها المادة (5/80) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978م والقانون رقم 46 لسنة 1964م في مادته (5/61) والقانون رقم (5/57) من القانون رقم 58 لسنة 1971م، أما القانون 210 لسنة 1951م فقد كانت مدة الوقف لا تزيد عن ثلاثة أشهر، وذلك بالنص عليها في المادة (5/84)، وإذا كان المشرع في القانون الحالي رقم 81 لسنة 2016 بشأن الخدمة المدنية الجديد والقانون السابق رقم 47 لسنة 1978م والقانون رقم 58 لسنة 1951م قد قرر صرف نصف الأجر للموظف الموقوف عن العمل إلا أنه في القانون رقم 210 لسنة 1951م كان يجعل عقوبة الوقف عن العمل بدون مرتب، أما في ظل القانون رقم 46 لسنة 1964م فإن لسلطة التأديب الخيار إن شاعت حرمت العامل الموقوف من مرتبه كله وإن شاعت صرفت إليه

(1) د. سليمان محمد الطماوي: "قضاء التأديب"، مرجع سبق ذكره، ص315.

(2) د. مصطفى عفيفي: "فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها"، مرجع سبق ذكره، ص313 – 314.

(3) د. محمود حلمي: "القضاء الإداري"، مرجع سبق ذكره، ص347.

بعضه، ولكنها ملزمة طبقاً لصراحة النص أن تصرف إليه مرتباً مخفضاً ومعنى ذلك انها لهم تكن تستطيع أن توقفه عن العمل بمرتب كامل، لأن ذلك يحول العقاب إلى مكافأة بمنح الموظف المخطئ اجازة بمرتب (1).

والوقف كعقوبة أصلية لا يجوز توقيعه إلا من قبل السلطة التأديبية المختصة وفقاً لإجراءات التأديب، ولا يتم أثره من حيث الردع إلا من تاريخ النطق بالحكم مع الزامه بكافة واجبات المنصب (2).

أما في ليبيا فقد صدر قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 1378 و.ر 2010م والمُشرع الليبي في هذا القانون لم يذكر عقوبة الوقف عن العمل من ضمن العقوبات المفروضة على الموظفين بقائمة العقوبات سواء للموظفين الذين يشغلون وظائف الإدارة العليا أو الموظفين الذين يشغلون وظائف الإدارة الدنيا أي الموظفين الذين يشغلون وظائف الإدارة من الدرجة العاشرة فأقل.

كما أن الموظف المعاقب تأديبياً بعقوبة الايقاف عن العمل يظل رغم ايقافه ملتزماً بكافة واجباته الوظيفية - عدا ما يتعلق منها بالممارسة الفعلية للعمل - إذ أن أثر الوقف ينحصر في منعه من ممارسة أعباء وظيفته خلال مدة الايقاف مع حرمانه من كامل مرتبه أو نصفه في أثناء تلك المدة، على أن يعود إلى سابق عمله بقوة القانون عقب انقضاء مدة الايقاف مباشرة، ومن ثم فإن وظيفة الموظف الموقوف لا تشغل عن طريق التعيين أو الترقية خلال مدة الايقاف ولكن يجوز أن يعهد بها مؤقتاً إلى موظف آخر إذا اقتضى الصالح العام ذلك (3).

إلا أن هناك جانب من الفقه يرى أن درجة الموظف الموقوف لا تشغل خلال مدة الوقف بصفة مؤقتة وذلك لعدم النص عليها صراحة من قبل المشرع (4).

الفرع الثاني : الوقف الاحتياطي عن العمل:

الوقف احتياطياً عن العمل ليس سوى إجراء احتياطي تقوم به جهة الإدارة مستهدفة ابعاد الموظف مؤقتاً عن اعمال وظيفته لصالح التحقيق الذي يجري معه (5).

والوقف كإجراء احتياطي هو حق كفلته جميع قوانين الوظيفة العامة والتي نصت على أنه يجوز للجهات المختصة بإحالة الموظف إلى المحاكمة التأديبية أن توقفه عن عمله كإجراء احتياطي إذا تطلبت مصلحة التحقيق ذلك، وبالتالي فإنه من القواعد الأساسية في تأديب الموظفين هو السماح للجهات الإدارية بالحق في وقف الموظف المتهم عن أعمال وظيفته كإجراء تحفظي (6).

أما في ليبيا فقد نص عليها القانون رقم 12 لسنة 2010م في المادة (157) بقوله " مع مراعاة اختصاصات الاجهزة الرقابية تكون الاحالة إلى مجلس التأديب بقرار من الأمين المختص أو الكاتب العام، وله أن يوقف الموظف عن

(1) د. سليمان محمد الطماوي: "قضاء التأديب"، مرجع سبق ذكره، ص314.

(2) د. علي جمعة محارب: "التأديب الإداري"، مرجع سبق ذكره، ص440.

(3) د. سليمان محمد الطماوي: "قضاء التأديب"، مرجع سبق ذكره، ص209؛ د. مصطفى عفيفي: "فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها"، مرجع سبق ذكره، ص316؛ د. علي جمعة محارب: "التأديب الإداري"، مرجع سبق ذكره، ص414.

(4) د. عبد القادر شخيلي: " النظام القانوني للجزاء التأديبي"، مرجع سبق ذكره، ص399؛ د. عبد الفتاح حسن: "التأديب في الوظيفة العامة"، مرجع سبق ذكره، ص270.

(5) د. أنس جعفر: "الوظيفة العامة"، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007م، ص257.

(6) الأستاذ حسين حمودة المهدي: "بحث الاجراءات التأديبية..."، مرجع سبق ذكره، ص 41.

عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك ولا يجوز أن تزيد مدة الايقاف على ثلاثة أشهر إلا بقرار من مجلس التأديب، وإذا صدر قرار الايقاف أو الاحالة من غير الأمين المختص فيجب اخطاره به خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره وإذا اسفرت الإجراءات التأديبية أو الجنائية عن عدم إدانة الموظف أو عدم إقامة الدعوى ضده يعاد إلى عمله ويدفع له مرتب كاملاً عن مدة الايقاف .

أما في مصر فقد جاء في المادة رقم 63 من قانون الخدمة المدنية المصري الجديد رقم 81 لسنة 2010م على لكل من السلطة المختصة ورئيس هيئة النيابة الإدارية بحسب الأحوال أن يوقف الموظف عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر ، ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التي تحددها ، ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف أجره ابتداء من تاريخ الوقف ، ويجب عرض الأمر فوراً على المحكمة المختصة لتقرير صرف أو عدم صرف المتبقي من أجره ، فإذا لم يعرض الأمر عليها خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف وجب صرف كامل أجره حتى تقرر المحكمة ما يتبع في شأنه وعلى المحكمة التأديبية أن تصدر قرارها خلال عشرين يوماً من تاريخ رفع الأمر إليها فإذا لم تصدر المحكمة قرارها في خلال هذه المدة يصرف الأجر كاملاً، فإذا برئ الموظف أو حفظ التحقيق معه أو جُوزي بجزاء الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز خمسة أيام صرف إليه ما يكون قد أوقف صرف من أجره، وإذا جُوزي بجزاء أشد تقرر السلطة التي وقعت الجزاء ما يتبع في شأن الأجر الموقوف صرفه، فإذا جُوزي بجزاء الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه ولا يجوز أن يسترد منه في هذه الحالة ما سبق أن صرف له من أجر

والوقف كإجراء احتياطي لا يتماشى مع القاعدة الأصولية المتعارف عليها ألا وهي أن الموظف يعتبر بريئاً حتى تثبت مسؤوليته والتي يتوجب عدم المس بحقوقه التي منحها له القانون بحكم وظيفته إلى أن تثبت إدانته ، وبالتالي من الطبيعي هو تقييد الإدارة في مجال الوقف بضوابط وقيود تحد من نطاق استخدامه وأن يكون مقتصرًا على الأحوال الاستثنائية الضرورية التي تقرر من أجلها تحويل الجهات الإدارية لهذا الحق وبالتالي يتوجب أن يكون الايقاف كإجراء احتياطي وأن يكون لمصلحة التحقيق باعتبار أن ممارسة الموظف لعمله المحال للتحقيق معه فيما نسب إليه من مخالفات قد يؤثر على سير التحقيق أو من شأنه التغيير من معالم التحقيق أو التأثير على الشهود بحكم المركز الوظيفي للموظف المحال للتحقيق ، وبالتالي ووفقاً لهذه المعطيات والدوافع أن يتم إيقاف الموظف عن أداء وظيفته وعدم التواجد داخل الإدارة لكي يتم التحقيق في ظروف وأجواء خالية من المؤثرات فينتج أثره المطلوب وهو اجلاء الحقيقة التامة، وتقدير مصلحة التحقيق هو أمر تقديري نقديره هيئة التحقيق إذا ما تراءى لها ذلك

والوقف الاحتياطي قد يكون للمصلحة العامة فقد يتهم الموظف ببعض الأفعال والأعمال التي قد تزعزع الثقة وذلك بعدم صلاحيته للقيام بالمهام الوظيفية أو قد تفقده الأمانة والنزاهة التي يتوجب على الموظف التحلي بها ، مما يخشى معه بقاؤه في القيام بمهام عمله لما يترتب عليه من ضرر بالصالح العام فيكون لزاماً إسقاط الوظيفة عنه إسقاطاً بصفة مؤقتة كإجراء تحفظي حفاظاً على المصلحة العامة، وبالتالي فإنه يسمح لجهة الإدارة إذا كان لها مبررات قوية لاتخاذ هذا الاجراء ودواعيه وشدة ما نسب للموظف من أفعال ومدى صحتها من عدمها، وعليه فإن الوقف الاحتياطي يكون مبنياً على أساس ما يقتضيه الصالح العام من الحفاظ على الوظيفة العامة وصونها في مرحلة

تتزعزع فيها الثقة بصلاحيات الموظف العام لأداء مهامه الوظيفية وبالتالي فإنه ما استقر عليه فقها وقضاء بأن الأخذ بالمصلحة العامة والصالح العام تعتبر من المبررات الجائزة للوقف الاحتياطي⁽¹⁾.

فهو إجراء تحفظي، وليس بعقوبة، ويقصد منه إبعاد العامل عن المحل الذي يشتغل فيه إلى أن يثبت في تهمة منسوبة إليه، فلا يسوغ توقيعه إلا إذا كان ثمة تحقيق يجرى مع الموظف المتهم واقتضت مصلحة التحقيق ذلك⁽²⁾، أما إذا تبين عدم وجود خشية على مصلحة التحقيق من إعادته إلى عمله فينتهي وقفه مع استمرار التحقيق في سيره، وقد عرفت محكمة القضاء الإداري في مصر "الوقف الاحتياطي عن العمل بأنه إسقاط ولاية الوظيفة مؤقتاً عن الموظف، فلا يتولى خلاله سلطة ولا يباشر لوظيفته عملاً، ذلك أن الموظف قد تسند إليه تهمة وتوجه إليه مأخذ ويدعوا الحال إلى الاحتياط والتوصون للعمل العام الموكل إليه بكف يده عنه، كما يقتضي الأمر إقصاؤه عن وظيفته ليجري التحرير في جو خال من مؤثراته وبعيد عن سلطاته توصلًا لانبلاج الحقيقة في هذا الاتهام⁽³⁾.

ويكون لمدير عام النيابة الإدارية أو أحد الوكيلين أن يأمر بوقف الموظف أو العامل عن أعمال وظيفته إذا دعت مصلحة التحقيق ذلك، ويكون الوقف بقرار من الوزير أو الرئيس المختص فإذا رفض الرئيس المختص أمر الوقف، وجب عليه اعلام مدير عام النيابة الإدارية بأسباب رفضه في مدة أسبوع من طلبه ولا يجوز أن تكون مدة الإيقاف عن ثلاثة أشهر إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة،

وإذا كان الرئيس الإداري لا يملك إيقاف العامل أو الموظف إلا مدة الثلاثة أشهر فقط، فإن المحكمة التأديبية غير معنية في الوقف بأي مدة ولا بطريقة محددة للوقف أي أنها غير مقيدة باقتصار مدة الوقف عن ثلاثة أشهر أو بإعادة النظر في الوقف كل مدة ثلاثة أشهر، بل لها حرية تحديد مدة الوقف كما ترى وفقاً لمتطلبات المحاكمة ودواعي المصلحة العامة⁽⁴⁾.

ويجب عرض الأمر فوراً على المحكمة التأديبية المختصة لتقرير صرف أو عدم صرف الباقي من أجره فإذا لم يعرض الأمر عليها خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف وجب صرف الأجر كاملاً حتى تقرر المحكمة ما يتبع من في شأنه وعلى المحكمة التأديبية أن تصدر قرارها خلال عشرين يوماً من تاريخ رفع الأمر إليها فإذا لم تصدر المحكمة قرارها خلال هذه المدة يصرف الأجر كاملاً.

فإذا برئ العامل أو حفظ التحقيق معه أو جوزي بجزاء الإنذار أو الخصم من الأجرة لمدة لا تتجاوز خمسة أيام، صرف إليه ما يكون قد أوقف صرفه من أجره، فإن جوزي بجزاء أشد تقرر السلطة التي أوقعت الجزاء ما يتبع في شأن الأجر الموقوف صرفه، فإن جوزي بجزاء الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه، ولا يجوز أن يسترد منه في هذه الحالة ما سبق أن صرف له من أجر⁽⁵⁾.

(1) الأستاذ حسين حمودة المهدي: "بحث الاجراءات التأديبية..."، مرجع سبق ذكره، ص 43.

(2) حكم المحكمة الإدارية العليا 13/1925ق، بجلسة 17/1/1970م، نقلاً عن د. علي جمعة محارب: "التأديب الإداري"، مرجع سبق ذكره، ص 440.

(3) حكم محكمة القضاء الإداري في الطعن رقم 1 السنة 22 ق، بجلسة 24/4/1975م، أشار إليه د. مفتاح خليفة، حمد التلمساني: "التنظيم القانوني للوظيفة العامة"، مرجع سبق ذكره، ص 119.

(4) د. سليمان الطماوي: "مبادئ القانون الإداري"، مرجع سبق ذكره، ص 739.

(5) المادة (63) من القانون رقم (81) لسنة 2016م بشأن الخدمة المدنية الجديد المصري؛ راجع: المادة (157) من قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 1378 و.ر - 2010م.

وقد حدد المُشرّع المصري حدًا أقصى لوقف الموظف احتياطيًا عن العمل وهو ثلاثة أشهر، فإذا رأت جهة الإدارة أو النيابة الإدارية مد الوقف الاحتياطي عن ذلك فعليها عرض الأمر على المحكمة التأديبية المختصة وسلطة المحكمة التأديبية في مد الوقف الاحتياطي ليست محددة بمدة معينة فقد توقف الموظف احتياطيًا إلى أن تنتهي معه المسألة التأديبية، وقد توقف الموظف احتياطيًا لفترة ثم تجدد لفترة أخرى كلما اقتضى الأمر ذلك⁽¹⁾.

كما أن الإدارة قد ترى - بسلطتها التقديرية - أن بقاء الموظف في عمله مع قيام الاتهام ضده مما لا يستقيم مع صالح العمل فتقصيه عن عمله سواء لتسيير إجراءات التحقيق أو حفاظًا على سمعة الوظيفة وهيبتها، كأن يكون مدرس وتسند إليه جريمة خلقية لا تتفق ووضعه الوظيفي، أو أن يكون صرًا ويتهم باختلاس العهدة أو أمين مخزن ينسب إليه تبديد عهده ففي هذه الحالات بغض النظر عن إجراءات التحقيق يصبح استمرار الموظف في عمله مع قيام شبهات الاتهام ضده غير متفق لا مع مقتضيات الوظيفة ولا مع الحكمة التي من أجلها أقيم نظام التأديب⁽²⁾.

وكل موظف يحبس احتياطيًا أو تنفيذًا لحكم جنائي يتم إيقافه بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويحرم من نصف أجره إذا كان الحبس احتياطيًا أو تنفيذًا لحكم جنائي غير نهائي، ويحرم من كامل أجره إذا كان الحبس تنفيذًا لحكم جنائي نهائي، وإذا لم يكن من شأن الحكم الجنائي إنهاء خدمة الموظف يعرض أمره عند عودته إلى عمله على السلطة المختصة لتقرير ما يتبع في شأن مسؤوليته التأديبية⁽³⁾.

وبعد انقضاء مدة الحبس يحدد وكيل الوزارة التابع لها العامل ما يتبع في شأن صرف مرتبه بحس الأحوال، وباعتبار أن وقف الموظف تم بقوة القانون فقد حددت محكمة القضاء الإداري في مصر بأنه إذا انتهى حبس الموظف فإن وقفه عن عمله ووقف صرف مرتبه ينتهي كذلك تلقائيًا وبقوة القانون ، ولا يكون ثمة مانع من عودته لعمله فإذا رأت الإدارة أن في الأمر ما يدعو للمحاكمة التأديبية كان لها أن توقفه احتياطيًا على ذمة تلك المحاكمة ، فإذا امتنعت الإدارة عن تمكين العامل أو الموظف من ممارسة مهامه مع استعداده للقيام به كان امتناعها في هذه الحالة مخالفًا للقانون ورتب مسؤولية الإدارة، ثم إنه لا اختصاص للسلطة التأديبية بالنظر في أمر الوقف الذي من هذا النوع لأنه يتم بقوة القانون ويزول أيضًا بقوة القانون⁽⁴⁾.

وبترتب على الوقف الاحتياطي عن العمل منع الموظف من ممارسة العمل، بل ويجوز لجهة الإدارة منعه من التواجد في جهة العمل إلا حيث يتطلب التحقيق معه.

ويمكن استخلاص الآثار في الآتي:

- لإيقاف الموظف احتياطيًا لأبد أن يكون هناك تحقيق يجري مع الموظف أو بصدد القيام به سواء كان هذا التحقيق جنائيًا أو إداريًا، وأن يكون هذا الوقف لمصلحة التحقيق أو لمصلحة الصالح العام.
- بالوقف تغل يد الموظف عن عمله، فلا يكون من حقه مباشرة أيًا من مهام وظيفته وبالطبع ليس من حقه الحضور إلى مقر عمله.

(1) د. أنس جعفر: "الوظيفة العامة"، مرجع سابق، ص 259.

(2) د. سليمان محمد الطماوي: "قضاء التأديب"، مرجع سبق ذكره، ص 403.

(3) المادة (64) من القانون رقم (81) لسنة 2016م بشأن الخدمة المدنية الجديد المصري.

(4) د. سليمان محمد الطماوي: "مبادئ القانون الإداري"، مرجع سبق ذكره، ص 740.

- لا يجوز ترقية الموظف الموقوف عن عمله طيلة مدة الوقف الاحتياطي.
 - يترتب على الوقف آثار من ناحية المرتب وهو أنه بمجرد صدور قرار الوقف يوقف صرف المرتب اعتباراً من تاريخ الوقف، وإذا أسفرت الإجراءات عن عدم إدانته يصرف لهم مرتبه كاملاً عن مدة الوقف.
 - لا يجوز إعداد تقرير الكفاية والتقرير السنوي للموظف الموقوف عن عمله خلال فتره الوقف الاحتياطي⁽¹⁾.
- ولقد استقر القضاء الإداري على أن القرار الصادر بوقف الموظف احتياطياً عن عمله يعد قراراً إدارياً لكافة المقومات للقرارات الإدارية وترتيباً على ذلك فإن هذا القرار يجوز الطعن فيه بالإلغاء كما يرد عليه التعويض إن كان له مقتضى⁽²⁾.

المطلب الثاني : عقوبات تأديبية منبهة بصفة نهائية

وهي عقوبات في صنف أعلى السلم التدريجي للعقوبات التأديبية وتؤدي إلى إبعاد العامل أو الموظف عن وظيفته ولكن بصفة نهائية فتقطع رابطة التوظيف ما بين العامل أو الموظف وبين جهة الإدارة ومصدر رزقه الذي يقتات منه هو وأفراد أسرته، ولهذا تعتبر من العقوبات الشديدة التي توقع في المخالفات التأديبية التي تنسم بالجسامة أو الخطورة، وما يترتب على هذه العقوبات من حرمان الموظف من مرتبه ومزاياه الوظيفية الأخرى ويمكن تقسيمها إلى:

الفرع الأول : عقوبة الإحالة إلى المعاش

تعتبر الإحالة إلى المعاش وسيلة طبيعية من وسائل إنهاء الخدمة وذلك إذا ما تم اتخاذها عند حدوث واقعة بلوغ الموظف السن القانونية المحددة أو بناء على طلب تقدم به ذلك الموظف - بناء على إرادته الخالصة و دون أي تدخل من جانب الجهة الإدارية التابع لها - من تلقاء نفسه.

أما إذا قامت الإدارة بإرادتها المنفردة بتوقيع الإحالة إلى المعاش لأسباب تأديبية وفي غير الحالتين السابق بيانهما للإحالة إلى المعاش فإن صفة الجزاء تثبت لهذا الإجراء لما ينطوي عليه من حرمان الموظف من الوصول إلى الدرجة الوظيفية التي يمكن بلوغها بحسب العادة إذا استمر بالعمل لحين بلوغ السن القانونية لترك الخدمة⁽³⁾.

أما في ليبيا فإن قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 1378 و.ر 2010م، لم يذكر عقوبة الإحالة إلى المعاش من ضمن العقوبات التي يجوز توقيعها على الموظفين بقائمة العقوبات سواء للموظفين الذين يشغلون وظائف الإدارة العليا أو الموظفين الذين يشغلون وظائف الإدارة الدنيا أي الموظفين الذين يشغلون وظائف الإدارة من الدرجة العاشرة فأقل.

بعكس المشرع في مصر فقد جاء في قانون الخدمة المدنية الجديد رقم 81 لسنة 2016 في مادته 61 ونص عليها كعقوبة جائزة توقيعها على العاملين شاغلي الوظائف الدنيا والقيادية

وفي هذه الحالة تنهي الإدارة خدمة الموظف وتحيله إلى التقاعد قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد أي قبل بلوغ الستين وهو سن المعاش المعتاد، وقد أخذ المشرع المصري بهذه العقوبة بالنسبة للموظف الذي له خدمة تسمح بتسوية معاشه، وذلك مراعاة لطول مدة خدمة الموظف، وتخفيفاً من وقع اصطلاح الفصل من الخدمة كعقوبة تأديبية، رغم

(1) د. مفتاح خليفة، حمد الشلحاني: "التنظيم القانوني للوظيفة العامة"، مرجع سبق ذكره، ص 120.

(2) د. مفتاح خليفة، حمد الشلحاني: "التنظيم القانوني للوظيفة العامة"، مرجع سبق ذكره، ص 121.

(3) د. مصطفى عفيفي: "فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها"، مرجع سبق ذكره، ص 318؛ د. علي جمعة محارب: "التأديب الإداري"، مرجع سبق ذكره،

أن الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة مع حفظ الحق في المعاش لا يختلفان من حيث المضمون كجزائين تأديبيين⁽¹⁾.

الفرع الثاني : عقوبة العزل من الوظيفة

تعتبر عقوبة العزل من الوظيفة أكثر العقوبات التأديبية التي يتعرض لها الموظف العام - أيًا كانت درجته المالية أو مستواه الوظيفي - بالنظر إلى أنه يترتب على توقيعها إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف المذنب نهائيًا وبالتالي فهو إذا بمثابة شهادة وفاة للحياة الوظيفية⁽²⁾.

ولما كان القانون قد عدد العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظف على سبيل الحصر فقد جاء وختمها بعقوبة العزل من الوظيفة، ووردت هذه العقوبة بلفظ مطلق ومجرد ، ومؤدى ذلك هناك عقوبة تستوجب الفصل النسبي غير المجرد من جهة أخرى بعينها بحيث يعزل الموظف بسببها من موقعه مع بقاء خدمته في مكان آخر فالجزء التأديبي يتوجب أن يتم عزله وفصله من كل عمل يملك القاضي التأديبي توقيع الجزاء التأديبي في نطاقه بما يشمل خدمة الموظف العامل بالحكومة أو القطاع العام⁽³⁾.

ففي ليبيا فقد أوردها المشرع الليبي من ضمن العقوبات التأديبية فقد جاء في المادة رقم 160 من قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 1378 و.ر 2010م فالمُشرع الليبي في هذا القانون أوردها من ضمن العقوبات الجائر توقيعها وأفردها بقائمة العقوبات سواء للموظفين الذين يشغلون وظائف الإدارة العليا أو الموظفين الذين يشغلون وظائف الإدارة الدنيا أي الموظفين الذين يشغلون وظائف الإدارة من الدرجة العاشرة فأقل.

ونص المشرع المصري في قانون الخدمة المدنية الجديد رقم 81 لسنة 2016 في مادته 61 عليها كعقوبة جائزة توقيعها على العاملين شاغلي الوظائف الدنيا والقيادية، حيث جاءت بلفظ الفصل من الخدمة

وتعتبر عقوبة الفصل من الخدمة من أقسى العقوبات التأديبية وأبلغها خطورة على العامل وعائلته وخاصة في ظل النظام الاشتراكي الذي تهيمن في الدولة على كافة المرافق ومناحي الحياة سواء في طريق جهاتها الإدارية أو وحدات القطاع العام، وفرص العمل خارج هذا النطاق محدودة، ومن ثم فإن فصل العامل من وظيفته إنما يعرضه لمخاطر لا حد لها؛ ولذلك ذهب البعض إلى القول بأن هذه العقوبة تتعارض مع النظام الاشتراكي، ويجب أن تلغى ويقتصر على عقاب العامل بالنقل إلى وظيفة أخرى من درجة أدنى، فمن غير المعقول الإبقاء على عقوبة الفصل في ظل نظام اقتصادي موجه أو اشتراكي تعتبر هذه العقوبة بمثابة الإعدام إذ يتولى القطاع العام معظم النشاط⁽⁴⁾، ولذلك يتعين على الدولة القيام بمسئوليتها في توفير العمل الوظيفي للقادرين عليه ضمانًا لمعيشتهم ومنعهم من الانحراف وسلوك طرق غير مشروعة لتعويض ما فقدوه من دخل على أثر عزلهم وبخاصة إذا كان الموظف المعزول من بين الموظفين

(1) د. ماجد راغب الحلو: "القانون الإداري"، مرجع سبق ذكره، ط1998م، ص255 - 256.

(2) د. عبد القادر الشخيلي: "النظام القانوني للجزاء التأديبي"، مرجع سبق ذكره، ص399.

(3) طعن إداري رقم 30/972 ق ، جلسة 1988/2/27.

(4) د. مغاوري شاهين: "القرار التأديبي..."، مرجع سبق ذكره، ص608؛ د. محمد عصفور: "تأديب العاملين في الوظيفة العامة"، مرجع سبق ذكره، ص33؛ د. عبد القادر الشخيلي: "النظام القانوني للجزاء التأديبي"، مرجع سبق ذكره، ص416 - 417؛ د. حمدي إبراهيم: "نظرية الكفاية في الوظيفة العامة"، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق - جامعة القاهرة، 1966م، ص698.

غير المتمتعين بمصدر مالي خاص خلاف مرتبه، هذا فضلاً عما تتطوي عليه هذه العقوبة من اثر اجتماعي مضاد يرقى الى درجة القضاء تماماً على مصدر دخل العامل الوحيد مما يجعله عالة على المجتمع، الأمر الذي ينعكس بالضرر الجسيم على كل من المجتمع والموظف والوظيفة، ولدرء هذه الخطورة كان من الواجب تبني نظام عادل ومشروع وإنساني لعقوبة العزل يتميز بقدر عالٍ من المرونة والالتزام بمقتضيات النشاط الإداري، كما أن إلغاء عقوبة العزل تماماً كما ينادي البعض، وذلك لكفالة الاستقرار النفسي والاطمئنان من جانب الموظف علي مستقبله أو إحلال عقوبة بديلة محلها لا يتماشى مع الفكرة التي انطلقت منها قوانين التوظيف عندما رفضت فكرة تأييد الوظيفة أو عدم القابلية للعزل فالوظيفة ليست عملاً عسكرياً يجبر الشخص على القيام به بحيث لا يمكنه التخلص منه كما أنها ليست إلزاماً لجهة الإدارة بالإبقاء على الموظف عندما تتعدم فائدة ما يقوم بأدائه من أعمال أو عندما يثبت عدم قدرته على أداء العمل، فبالتالي وجب إقرار فكرة العزل من حيث المبدأ لمواجهة ما يقترفه العاملون من أخطاء على جانب كبير من الجسامه، وكل ما هنالك أن بقاء العزل يجد تبريره في إحاطة توقيعه بطائفة من الضمانات والاجراءات الكفيلة بعدم التعسف أو الانحراف عند إصدار عقوبة العزل⁽¹⁾، وفيما يلي بعض المقترحات والحلول لمعالجة قسوة عقوبة الفصل من الخدمة.

- تحديد المخالفات الجسيمة التي يجب أن يعاقب مرتكبها بالفصل حماية لأعضاء مجالس التأديب أو المحاكم التأديبية من الضعف البشري أمام الاعتبارات الإنسانية عن صالح المرفق.

- عدم جواز حرمان الموظف الذي يعاقب بالعزل من وظيفته في الحق في إعادة تعيينه في وظيفة عامة حتى لا يكون في ذلك مصادرة لحق المواطن في العمل.

- ألا يكون قرار الفصل من الخدمة آخر العلاقة بين الموظف المفصول وبين الدولة وبالتالي يتوجب عليها بتحديد عملاً لكل راغب وقادر عليه وفصل الموظف من وظيفته لا يعني الحكم عليه بالبطالة بل إن من حقه ومن حق الدولة عليه أن يعمل وأن ينتج، وعليه فور صدور القرار بفصله، إحالة الموظف المفصول إلى جهة معينة تنظم وتزود بالصلاحيات اللازمة لتدرس حالة الموظف المفصول ونوع العمل الذي يصلح له فيكون قرار الفصل معناه "عدم صلاحية الموظف لشغل عمل بعينه"⁽²⁾.

- إن إقرار العزل يجب أن يستند عند صدوره أساساً إلى أسباب مستمدة من مصلحة الوظيفة، وأن يتم الإفصاح عن هذه الأسباب بطريقه تتيح للقضاء الإداري فرض رقابته على العزل والتأكد استيفائه للشروط الموضوعية والشكلية الكفيلة بعدم التعسف في إصداره.

- أن يتم إسناد سلطة توقيع العزل إلى المحاكم القضائية التأديبية دون غيرها من الرؤساء الإداريين، إذ أن القاضي يمكنه من خلال تبني وإعمال معايير الموضوعية أداء دور اجتماعي خطير بواسطة رقابته على حالات العزل حماية للموظف ولذويه من المخاطر المترتبة على العزل.

(¹) د. مصطفى عفيفي: "فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها"، مرجع سبق ذكره، ص 336 - 337.

(²) د. سليمان محمد الطماوي: "قضاء التأديب"، مرجع سبق ذكره، ص 301 وما بعدها.

- يجب عدم اللجوء إلى عقوبة العزل إلا عقب استنفاد كافة أساليب العلاج والإصلاح للموظف المعرض للعزل والتي يمكن أن تعيده عضوًا نافعًا في المجتمع الوظيفي ومن أهم هذه الأساليب إحالة الموظف المعني إلى لجنة التوجيه الوظيفي لتحديد عمل بديل له يتناسب مع استعداده وأهليته الوظيفية.

- ألا يصدر العزل إلا عند توافر سبب تأديبي خطير بحيث يترتب على إغفاله أو السكوت عليه إلحاق أضرار جسيمة بالمصلحة العامة وبمصلحة الوظيفة، على أن يتولى المشرع من جانبه تحديد هذه الأسباب باعتباره المسؤول الأول عن تحديدها.

- ألا يصدر العزل مصحوبًا بأي نوع من أنواع الحرمان المالي أو المكافأة أو المعاش ولو كان ذلك بصورة جزئية، إذ أن الحرمان الجزئي يُعد افتتاتًا من الإدارة على مال خاص بالموظف "مرتب مؤجل السداد"، اقتطع منه خلال عمله الوظيفي ليعينه على مواجهة أعباء المعيشة خلال فترة التقاعد، وبالجمله فإن الحرمان من المكافأة أو المعاش أمر يتعارض مع النظام التساهمي الممول للمعاشات المعمول به في غالبية الدول.

- أن يراعى عند توقيع العزل الحالة والوضع الاجتماعي والمالي لكل موظف على حدة، ويتم ذلك من خلال اختيار اللحظة المناسبة لتوقيع الجزاء ومراعاة الظروف الشخصية والعائلية للموظف وسلوكه الوظيفي السابق وطبيعة العمل الوظيفي وأهميته وإمكان حصوله على عمل بديل عقب العزل⁽¹⁾.

- تحديد الحالات التي يستوجب فيها توقيعها بحيث إذا توافرت أي حاله منها تعين على سلطة التأديب النطق بها وتقريرها، ومن البديهي أن تكون تلك الحالات ذات خطورة معينة أو أضرار جسيمة يتولى المشرع تحديدها على نحو واضح وصریح، فقد سبق للمشرع الليبي أن حدّد الحالات التي يجوز فيها عزل الموظف تأديبيًا في المادة رقم(51) من قانون الخدمة المدنية السابق رقم 36 لسنة 1956م⁽²⁾.

- الآثار المترتبة على العزل التأديبي أو الفصل من الخدمة :

يرتب العزل كفاعة عامة آثاره اعتبارًا من اليوم التالي لصدوره أو علم الموظف به إذا لم يكن هذا الأخير موقوفًا عن العمل وهو أمر وفرض نظري لما هو ثابت من أن الموظف المعرض للعزل يكون موقوفًا عادةً عن العمل فتسري هذه الآثار في مواجهته اعتبارًا من تاريخ وقفه عن العمل وبالتالي

- انتهاء خدمة الموظف حيث تزول عن الموظف ولاية الوظيفة بصفة نهائية، بحيث تغل يده عن ممارسة أي عمل من أعمال وظيفته ويفقد جميع مزاياها، وتعد حياته الوظيفية منتهية من تاريخ صدور القرار التأديبي القاضي بعزله ولا تبقى له من وظيفته السابقة سوى ذكريات الماضي⁽³⁾.

- يستحق الموظف المعزول تأديبيًا مرتبه كاملاً من تاريخ صدور القرار التأديبي بعزله إلى يوم إبلاغه به إذا لم يكن موقوفًا عن العمل ولا يسترد منه ما يكون قد صرف إليه من مرتب وما يلحق به من علاوات وبدلات ومزايا مالية أخرى وقت أن كان موقوفًا عن العمل⁽⁴⁾.

(1) د. مصطفى عفيفي: "فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها"، مرجع سبق ذكره، ص 337 - 338.

(2) د. خليفة سالم الجهمي: "المسؤولية التأديبية للموظف العام"، مرجع سبق ذكره، ص 384.

(3) أ. مفتاح أغنية محمد: "المسؤولية التأديبية للموظف العام..."، مرجع سبق ذكره، ص 245.

(4) د. محمد عبد الله الحراري: "أصول القانون الإداري" - الجزء الثاني، 2002م، ص 100.

- تؤدي عقوبة العزل من الوظيفة إلى حرمان الموظف الذي وقعت عليه العقوبة من إمكانية الالتحاق بالخدمة من جديد إلا بعد مضي مده معينه وقد حددها المشرع المصري في قانون الخدمة المدنية رقم (47) لسنة 1978م في المادتين (83 و 100) بمضي أربع سنوات على الأقل من تاريخ عزله.

بعكس المشرع الليبي الذي لم يحدد المدة التي يحق فيها للموظف الالتحاق بوظيفة أخرى عند توقيع عقوبة العزل عليه من الوظيفة الأولى

بالإضافة إلى العقوبات التأديبية التي جاء بها المشرع الليبي في قانون علاقات العمل والمعمول به حالياً وذلك في محاولة منه للحد من الفساد الإداري والفساد المالي ومحاربه والقضاء عليه، فإن المشرع الليبي وزيادة للاهتمام بهذا الموضوع فقد أصدر مجموعة أخلاى من القوانين التي تسري على العاملين والموظفين بالقطاع الحكومي ومن هذه القوانين الهامة القانون رقم 2 لسنة 1979م وتعديلاته بشأن الجرائم الاقتصادية الصادر في 1 / جمادي الثاني 1388 و.ر الموافق 1979/4/29م⁽¹⁾.

وجاء في هذا القانون 40 مادة حيث جاء في الفصل الأول في مادته الأولى للأموال العامة حرمتها وحمايتها واجب على كل مواطن وعرف الموظف العام والأموال العامة في المادة 2/ 3 ، وجاء في الفصل الثاني الجرائم الماسة بالاقتصاد الوطني فقد جاء في هذا الفصل وأورد مجموعة من العقوبات الجنائية حيث أفرد مجموعة من العقوبات القاسية والتي قد تصل إلى الإعدام والسجن المؤبد ، وكذلك السجن لمدة لا تقل عن خمس سنوات، والسجن لمدة لا تقل عن ست سنوات وكذلك عقوبة السجن والغرامة وكذلك عقوبة الحبس والغرامة التي لا تقل عن مائة دينار وخمسمائة دينار وألف دينار⁽²⁾.

وجاء في الفصل الثالث بجرائم الرشوة وأورد العقوبات التي يمكن توقيعها على هذه الجرائم⁽³⁾. وجاء في الفصل الرابع بجرائم الاختلاس وإساءة استعمال السلطة ونص على العقوبات الجائز توقيعها على هذه الجرائم والتي قد تصل إلى السجن لمدة لا تقل عن خمس سنوات وعقوبة الحبس والغرامة لا تتجاوز ألف دينار وكذلك عقوبة السجن التي لا تقل عن عشر سنوات وكذلك عقوبة السجن مدة لا تزيد عن خمس سنوات وعقوبة الحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر وأيضاً عقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنتين وعقوبة الحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر⁽⁴⁾. وجاء في المادة 36 من هذا القانون على يترتب على الحكم بالسجن تطبيقاً لأحكام هذا القانون تشغيل المحكوم عليه وحرمانه من الحقوق المدنية وفقاً لأحكام قانون العقوبات

وجاء في المادة 37 على لا تخل أحكام هذا القانون بأية عقوبة أشد منصوص عليها في قانون العقوبات أو أي قانون آخر كما لا تخل أحكام هذا القانون بمساءلة الموظف تأديبياً ومعاقبته بإحدى العقوبات الواردة في قانون الخدمة المدنية أو أي قانون آخر.

(1) عدل هذا القانون في سنة 2002 بالقانون رقم 14، وعدل مرة أخرى بالقانون رقم 4 لسنة 2014.

(2) للمزيد راجع المواد (4-20) من القانون رقم 2 لسنة 1979 بشأن الجرائم الاقتصادية.

(3) للمزيد راجع المواد (21-26) من القانون رقم 2 لسنة 1979 بشأن الجرائم الاقتصادية.

(4) للمزيد راجع المواد (27-34) من القانون رقم 2 لسنة 1979 بشأن الجرائم الاقتصادية.

وأصدر أيضا المشرع في ليبيا في 1985/3/2 القانون رقم 22 لسنة 1985 بشأن محاربة اساءة استعمال الوظيفة أو المهنة والانحراف بأعمال التصعيد الشعبي السلطة، حيث جاء هذا القانون مقتضب بثلاث مواد فقط نص في مادته الأولى على يعاقب بالحبس كل من يسيء استعمال وظيفته أو مهنته أو حرفته أو صناعته لتحقيق منفعة لنفسه أو لغيره، وتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنتين إذا ترتب على الجريمة مساس بعرض الغير، ويجوز أن يتضمن الحكم حرمان المحكوم عليه من تولي الوظائف العامة.

وجاء في قانون العقوبات الليبي في المادة 235 على " يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر كل موظف عمومي يسيء استعمال سلطات وظيفته لنفع الغير ، أو الإضرار به، وذلك إذا لم ينطبق على فعله نص جنائي آخر في القانون " ، وجاء في المادة 237 على حكم التقصير والامتناع عن أداء الواجب " يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن سنة أو بغرامة مالية لا تجاوز مائتي جنيه ليبي كل موظف عمومي يتمتع بدون وجه حق عن أداء عمل من أعمال وظيفته، أو يهمله، أو يعطله

الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع العقوبات التأديبية الماسة بالوظيفة العامة سواء كان بشكل مؤقت أو بشكل نهائي والتي أقرها المشرع الليبي والمصري وذلك ضمانا لحسن سير المرافق العامة وانتظامها والقضاء على كل أشكال التسبب والفساد وعليه يمكننا استخلاص النتائج التالية:

- أن أصل هذه العقوبات التأديبية هو قوانين الوظيفة العامة الصادرة من السلطة التشريعية.
- لم ينص المشرع الليبي في قانون علاقات العمل على بعض العقوبات التأديبية المصنفة بأنها عقوبات ماسة بالوظيفة العامة، بعكس المشرع المصري الذي نص عليها في قوانينه الوظيفية.
- في ليبيا يغلب على مجالس التأديب الطابع الإداري عن الطابع القانوني وكذلك تبعية هذه المجالس التأديبية الموقعة لهذه العقوبات التأديبية لنفس جهة الإدارة التابع لها المعاقب وهو ما من شأنه أن يمس بحيادية ونزاهة هذه المجالس باعتبارها ستوقع عقوبات تأديبية قاسية على زميل لهم مما يجعلها في موقف احراج ، وذلك بعكس القانون المصري الذي أوجد جهات مستقلة ويغلب عليها الطابع القانوني " المحاكم التأديبية " .
- المشرع سواء في ليبيا أو في مصر وانطلاقا من دوره في مكافحة الفساد أصدر بعض القوانين والتشريعات وذلك في محاولة منه للقضاء على تنامي ظاهرة الفساد داخل المرافق العامة، وبالتالي القضاء على هذه الأفعال والتصرفات الماسة بالوظيفة العامة.

- تعدد وتنوع العقوبات التي يمكن توقيعها على العاملين والموظفين لدى الجهات العامة من عقوبات تأديبية وأخرى جنائية بالإضافة إلى الغرامات المالية، وذلك بسبب تعدد التشريعات والقوانين المتصلة بالوظيفة العامة.
- وفي الختام يمكننا ابداء التوصيات التالية :

- ندعو المشرع الليبي إلى اصدار قانون واحد يجمع فيه كل المخالفات والجرائم المتعلقة بالتسبب الإداري والفساد المالي وذلك كبديل عن القوانين المتعددة وحتى يسهل العلم بها وسرعة تطبيقها بالشكل الصحيح وحتى لا تتعارض مع قاعدة عدم جواز محاكمة الموظف عن مخالفة أكثر من مرة، وعدم جواز معاقبة المتهم عن ذات الفعل بأكثر من عقوبة.

- ندعو المشرع الليبي إلى النظر في تعديل قوانينه الوظيفية وذلك حسب الحاجة، ومنها النظر في رفع المرتبات والأجور والمزايا المالية للعاملين والموظفين وذلك حسب تغير الظروف والأحوال المعيشية كنوع من توفير المستوى المعيشي اللائق للموظفين.
- التشدد في اختيار من يتم اختيارهم للعمل بالوظيفة العامة وذلك باختيار العناصر الفعالة وذات المستوى العلمي الجيد والسيرة الحسنة.
- زرع الوازع الديني لدى الموظفين بالوظيفة العامة، وإيضاح مخاطر الفساد وحرمة الاعتداء على الأموال العامة، وحثهم على الجهد والمثابرة والحرص على أداء الأمانة وصيانة المال العام وحفظه، وذلك عن طريق إقامة الندوات والمحاضرات التثقيفية لهم.
- وضع نظام قانوني فعال لحماية الجهات العامة قبل وقوع الجرائم والمخالفات وذلك كنظام حماية ووقاية فعال.
- تفعيل المكافآت التشجيعية الذي أقره قانون الوظيفة العامة للموظف المثالي وذلك كنوع من التشجيع لهذه الفئة الهامة وفتح باب التنافس المشروع بين الموظفين.

قائمة المصادر والمراجع

- (1) د. أنس جعفر: "الوظيفة العامة"، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007 م .
- (2) أ. حسين حمودة المهدي: "شرح أحكام الوظيفة العامة"، المنشأة العامة للنشر والتوزيع، طرابلس، 1986 .
- (3) أ. حسين حمودة المهدي: "بحث الاجراءات التأديبية لموظفي الخدمة العامة"، مطابع الثورة للطباعة والنشر، بنغازي، 1980.
- (4) د. حمدي إبراهيم: "نظرية الكفاية في الوظيفة العامة"، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق - جامعة القاهرة، 1966م .
- (5) د. خليفة سالم الجهمي: "القضاء الإداري الليبي ورقابته على أعمال الإدارة"، دار الفضيل للنشر والتوزيع، ط3، 2021، ، بنغازي - ليبيا .
- (6) د. خليفة سالم الجهمي: المسؤولية التأديبية للموظف العام عن المخالفة المالية في القانون الليبي"، منشورات جامعة قار يونس، ط 1، 1971 .
- (7) د. خليفة صالح احواس: "القانون الإداري الليبي الحديث"، مكتبة طرابلس العالمية، ط3، 2022، ، طرابلس - ليبيا.
- (8) د. خليفة علي الجبراني: " الوجيز في مبادئ القانون الإداري الليبي"، دار الكتب الوطنية، بنغازي، الطبعة الأولى، 2015 .
- (9) د. سليمان محمد الطماوي: "مبادئ القانون الإداري"، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2007 .
- (10) د. سليمان محمد الطماوي: "قضاء التأديب"، ط4، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995 .
- (11) د. عبد الفتاح حسن: " التأديب في الوظيفة العامة"، دار النهضة العربية، القاهرة، 1964م .
- (12) د. عبد القادر الشخيلي: "القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي - دراسة مقارنة"، ط1، دار الفرقان، عمان، الاردن، 1983 .

- (13) د. علي جمعة محارب: "التأديب الإداري في الوظيفة العامة"، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004 .
- (14) أ.د. ماجد راغب الحلو: "القضاء الإداري" دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، 2016 .
- (15) د. ماجد راغب الحلو: "القانون الإداري"، دار المطبوعات الجامعية، ط 1998 م .
- (16) د. محمد عبد الله الحراري : "أصول القانون الإداري الليبي" ، ج 2 ، ط 4 ، المركز القومي للبحوث والدراسات العلمية ، 2002 .
- (17) د. محمد عصفور: "تأديب العاملين بالقطاع العام ومقارنته بنظم التأديب الأخرى"، عالم الكتب، القاهرة، 1972.
- (18) د. مصطفى محمود أحمد عفيفي: "فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها"، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 1976.
- (19) د. مصطفى يوسف: "المسؤولية التأديبية للموظف العام، حدودها وضماناتها"، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009.
- (20) د. مغاوري محمد شاهين: "القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان"، مكتبة الانجلو المصرية، 1986 .
- (21) أ. مفتاح أغنية محمد : "المسؤولية التأديبية للموظف العام في القانون الإداري الليبي بين فاعلية الإدارة وضمانات الموظفين" دراسة مقارنة، ط 1، طرابلس، 2007.
- (22) د. مفتاح خليفة عبد الحميد ، د. حمد محمد الشلماني : "التنظيم القانوني للوظيفة العامة في التشريع الليبي" ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، 2014 .
- (23) أ. د مفتاح خليفة عبد الحميد : " الوجيز في القانون الإداري" وفقا للتشريعات السارية وأحدث أحكام القضاء الإداري، دار الفضيل للنشر والتوزيع، بنغازي ، الطبعة الأولى، 2020 .