



انتهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون

محمود عمر معتوق

كلية القانون - جامعة طرابلس، ليبيا

الملخص: يناقش هذا البحث أحد الأسباب التي تؤدي إلى انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العام وجهة عمله، حيث يمكن أن تنتهي هذه العلاقة بالاستقالة من الوظيفة أو بطلب التقاعد الاختياري، وقد تنتهي بإرادة جهة الإدارة، وذلك بفصل الموظف من وظيفته بواسطة قرار إداري يصدر بإرادة الإدارة المنفردة بالفصل التأديبي أو بالفصل غير التأديبي، إذا كانت المصلحة العامة تتطلب ذلك، غير أن ما يمكن التنويه عنه أن هذه العلاقة قد تنتهي بقوة القانون، وهو موضوع هذا البحث، حيث من المتفق عليه فقهاً وقضياً انقضاء العلاقة الوظيفية دون الحاجة لاستصدار قرار إداري، وحتى في حالة صدوره فهو قرار كاشف وليس منشيء، ومن هذه الأسباب بلوغ السن القانونية لترك الخدمة، وهي حسب قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 م، 65 سنة شمسية للرجال، و 60 سنة شمسية للنساء، وقد أجاز المشرع الاستثناء من هذه السن في حالات حددها على سبيل الحصر، كما قد تنتهي العلاقة الوظيفية بقوة القانون عندما يفقد الموظف جنسيته، كون الجنسية الليبية أحد الشروط اللازمة لتولي الوظيفة، فإذا فقد الموظف الجنسية سوى بتخليه عنها طواعية أو بفقدانها بالإسقاط أو سحب، يكون قد فقد شرطاً من شروط تولي الوظيفة، ومن الأسباب الأخرى لانتهاء العلاقة الوظيفية الحكم على الموظف بعقوبة جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة والأمن ما لم يكن قد رد إليه اعتباره، ولم يحدد المشرع في قانون علاقات العمل طبيعة الجرائم المخلة بالشرف، غير أن القانون رقم 10 لسنة 1985 م بتقرير بعض الأحكام الخاصة بجرائم الآداب العامة، حدد على سبيل الحصر هذا النوع من الجرائم، كما قد تنتهي العلاقة الوظيفية بقوة القانون إذا تزوج الموظف الليبي بالأجنبية دون الحصول على إذن مسبق من مجلس الوزراء، وإذا كان قانون الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 1976 م الملغي يعتبر العربية في حكم المرأة الليبية، فإن قانون علاقات العمل أغفل هذا الأمر، مما يعني — والحالة هذه — أن المتزوج بالعربية يعد متزوجاً أجنبية، وأخيراً تنتهي العلاقة الوظيفية بالوفاة، وهو سبب طبيعي يؤدي إلى انتهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون، مع العلم باستمرار صرف مرتب الموظف لمن يستحقه من ورثة المتوفى، ولمدة شهرين، حسب ما قرره المشرع في القانون رقم 13 لسنة 1980 م بشأن الضمان الاجتماعي، ووفقاً لنص المادة الأولى من القانون رقم 12 لسنة 1991 م بشأن تقرير حقوق ومزايا لمن يفقدون حياتهم من العسكريين والمدنيين أثناء تأدية الواجب تعتبر خدمة من ينطبق عليه هذا النص، وكأنه حي ويستمر في تقاضي مرتبه حتى بعد الوفاة، كما تصرف له جميع العلاوات والمكافآت المادية والمعنوية التي تمنح لإقرانه، وتستمر العلاقة الوظيفية لغاية بلوغه السن القانونية المقررة لترك الخدمة في القانون الذي يحكم علاقته بالدولة.

المقدمة

فالدولة بوصفها شخصياً اعتبارياً عاماً لا تتصرف البتة إلا بواسطة الموظف؛ لأنه رأس الدولة المفكر وعقلها المدبر وعاملها المنفذ، لدرجة أن كلمة موظف عام أسبق دائماً من عبارة وظيفة عامة.

وإذا كانت الدولة تمارس نشاطها بعدة وسائل، فإن الوسيلة البشرية هي أهم هذه الوسائل، حيث يلعب الموظف العام قطب الرحي في الوظيفة العامة؛ لذلك لا ينظر إلى الوظيفة العامة من حيث الكم، بل من الناحية النوعية كذلك، نظراً لوجوب فرز طائفة معينة من العاملين يطلق عليهم الموظفون العامون، يختلفون بدهاء عن باقي العاملين، حيث إن الموظفين العاميين يخضعون في تعيينهم وتأديبهم وانتهاء خدماتهم لنظام قانوني يختلف كثيراً عن النظام القانوني الذي ينظم العمالة العادية؛ لذلك تهتم أغلب الدول بهذه الشريحة، من حيث ضرورة توافر عدة شروط لمن يتولى

الوظيفة العامة هي مجموعة من الواجبات والمسئوليات والاختصاصات تهدف إلى خدمة المواطن وتحقيق الصالح العام تتولاها السلطة التنفيذية في الدولة، ومن هذا المنطلق تتطلب في من يمارس هذه الاختصاصات العديد من المؤهلات والشروط، قد لا تكون من الأهمية بمكان في عمل آخر؛ لذلك ينظر إلى الوظيفة العامة من الناحية العضوية أي من يتولى ممارسة المهنة، وهو في الغالب الموظف العام الذي يتولى ممارسة النشاط ذاته، ومن جانب آخر يمكن النظر إلى الوظيفة العامة نظراً لموضوعية، أي المحتوى المادي لها، وهنا ينظر إلى الاختصاصات المسندة لموظف معين، ولقد زاد الاهتمام بالوظيفة العامة مع نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين، ونالت اهتماماً كبيراً من قبل رجال القانون، فالقرن العشرون هو قرن الوظيفة العامة كما يقولون، بل إن الدولة لا تساوي إلا ما يساويه الموظف العام،

القدرة على التركيز، ومن ثم يصبح غير قادر ذهنياً وجسدياً على المهام المطلوبة منه بالشكل الصحيح (3)؛ لذلك يجب أن يستريح ويترك الفرصة لغيره من القادرين، لتتاح الفرصة لكثير عدد من المواطنين الشرفاء في المساهمة في خدمة وطنهم من خلال تغذية الإدارة بدماء جديدة وباستمرار (4)؛ لذلك وفقاً لنص المادة 43 من القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل حدد المشرع الليبي سن ترك الخدمة، حيث (تنتهي خدمة العامل أو الموظف ببلوغ سن 65 سنة شمسية من الرجال و 60 سنة شمسية من النساء وللعاملين في الأعمال أو الصناعات المضرة بالصحة والتي تحددها اللوائح ذات العلاقة).

ويجوز استثناء بعض المواقع والوظائف والفئات من السن المقررة لانتهاء الخدمة، وذلك وفقاً للضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون (5).

1 — حسين حمودة المهدي ، شرح أحكام الوظيفة العامة ، المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان ، طرابلس ، ط 1 ، 1986 ، ص 483 .

2 — أنظر على سبيل المثال لا الحصر المادة 95 من قانون رقم 47 لسنة 1978 بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة في مصر . المادة 96 من القانون رقم 48 بشأن نظام العاملين في القطاع العام في مصر . المادة 51 من قانون الخدمة المدنية الصومالي رقم 29 لسنة 1970 . المادة 34 من قانون الخدمة المدنية اليمني رقم 41 لسنة 1972 . الفصل التاسع من قانون الخدمة المدنية السودانية رقم 5 لسنة 1973 . المادة 74 من القانون رقم 135 لسنة 1945 بنظام الموظفين الاساسي السوري . المادة 62 من الأمر رقم 66 — 133 لسنة 1966 بشأن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجزائري . المادة رقم 76 من مرسوم بقانون رقم 9 لسنة 1967 بإصدار قانون الوظائف العامة المدنية القطري . المادة 32 من المرسوم الأميري رقم 10 لسنة 1960 بقانون ديوان الموظفين الكويتي .

3 — سعيد نحيلي ، القانون الإداري ، جامعة حلب ، كلية الحقوق ، 2007 ، ص 115 .

4 — مصطفى أبو زيد فهمي ، الوجيز في القانون الإداري ، نظرية المرافق العامة ، ج 1 ، مطبعة الرسالة ، ط 1 ، الاسكندرية ، 1957 ، ص 495 .

5 — أنظر نص القانون بالكامل ، في مدونة التشريعات ، ص 10 ، ع 7 .

الوظيفة العامة، مما يعني أنه ليس لكل فرد لا تنطبق عليه شروط معينة تولي الوظائف العامة، ليس فقط من حيث المؤهل والخبرة والسن، بل من حيث حسن السيرة والسلوك، والماضي الأخلاقي للشخص المرشح، كما يترتب على هذا الوضع أن الاستمرار في شغل الوظيفة مرهون بمحافظة الموظف على هذه الشروط، وفي حالة فقدان بعض منها فإنه يفقد الوظيفة؛ لذلك يقسم الفقه حالات انتهاء العلاقة الوظيفية إلى ثلاث حالات وهي انتهاء العلاقة الوظيفية بإرادة الموظف الذاتية، وذلك حينما يقرر الاستقالة من الوظيفة، وقد تنتهي العلاقة الوظيفية بإرادة جهة الإدارة أي بناء على قرار فردي تتخذه، وتتمثل هذه الحالة في فصل الموظف بغير الطريق التأديبي، وكذلك في حالة عدم اللياقة الصحية للموظف، وهذا السبب يختلف من وظيفة إلى أخرى، فإذا رأته الإدارة أن الموظف غير قادر على ممارسة عمله نتيجة حالته الصحية قررت إنهاء عمله، وهذا الحق مكفول لجهة الإدارة بوصفها أقدر من غيرها لمعرفة من هو صالح لتولي الوظيفة ومن هو غير صالح، شريطة ألا تستخدم هذا الحق استخداماً سيئاً، عليه فإن القضاء يراقب هذه القرارات من هذه الناحية، كما تنقسم العلاقة الوظيفية بين الموظف وجهة الإدارة بقوة القانون، إذا فقد الموظف أثناء الوظيفة شرطاً من شروط شغلها، والفقه متفق على أن بلوغ السن القانونية التي يحددها المشرع هي أحد الأسباب، حيث رأينا كيف أن العديد من الدول تحدد سناً معينة إذا بلغها الموظف تنتهي علاقته بالوظيفة، مع بعض الاستثناءات من هذه السن، كما تنتهي الرابطة الوظيفية، يفقد الموظف الجنسية الليبية؛ لأن الوظائف العامة هي حق لمواطني الدولة، فما دام المواطن تخلى عن الجنسية بإرادته، أو سحبت أو أسقطت عنه، يترتب على ذلك فقد الوظيفة بطبيعة الحال، أيضاً من أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية إذا تزوج الموظف من امرأة أجنبية، بدون إذن من السلطة المختصة، أو إذا ارتكب جريمة جنائية، وأخيراً تنقسم العلاقة الوظيفية بقوة القانون، عند وفاة الموظف، ونعالج في هذه الورقة الحالة الأخيرة لانتهاء الرابطة الوظيفية وهي (انتهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون)، في النقاط التالية مستعرضين موقف المشرع، وما أبداه الفقه والقضاء من آراء وأحكام حول الموضوع .

أولاً/ بلوغ السن المقررة لانتهاء الخدمة (الإحالة على التقاعد). بلوغ السن القانونية لانتهاء الخدمة هو الوضع الطبيعي لانتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والدولة، هذا إذا لم تنته هذه العلاقة لسبب آخر من الأسباب المنصوص عليها قانوناً (1)، ومن هذا المنطلق نجد أن أغلب القوانين المنظمة للوظيفة العامة، وفي جميع دول العالم تحدد سناً معينة لترك الخدمة (2)، يفقد فيها الموظف

2 — انظر القضية رقم 1221 لسنة 10 ق جلسة 10 . 4 . 1958 . المجموعة ، السنتان 12 ، 13 ، ص 92 ، بند 86 .

3 — طعن إداري رقم 79 لسنة 43 ق ، جلسة 6 . 2 . 2000 ، (غير منشور) .

4 — انظر القانون رقم 10 لسنة 1992 بشأن إصدار قانون الأمن والشرطة ، الجريدة الرسمية ، س 30 ، ع 28 .

ومن هذه التشريعات الخاصة ما نصت عليه المادة 80 من قانون التعليم رقم 18 لسنة 2010 (يعين عضو هيئة التدريس بقرار من مجلس الجامعة أو الأكاديمية ويكون التعيين عن طريق التعاقد ... وتكون سن التقاعد لأعضاء هيئة التدريس 68 سنة شمسية ...) (1)

2 — الاستثناء من توافر سن انتهاء العلاقة الوظيفية.

بالاطلاع على قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 لم نجد نصاً يسمح بمد خدمة الموظف أكثر مما هو مقرر في المادة 43 من القانون، لكنه أحال هذا الموضوع إلى اللائحة التنفيذية للقانون حيث ورد في عجزها ... ويجوز استثناء بعض المواقع والوظائف والفئات من السن المقررة لانتهاء الخدمة، وذلك وفقاً للشروط والضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون، وهذا عكس ما كان يقرره قانون الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 1976 الملغي، حيث إن المادة 106 منه كانت تنص بأنه (تنتهي خدمة الموظف ببلوغه خمسة وستين سنة كاملة، ومع ذلك يجوز إذا دعت ظروف استثنائية يقتضيها صالح العمل مد خدمة الموظف لمدة سنتين ...) (2)

وبالرجوع لهذه اللائحة الصادرة بموجب قرار اللجنة الشعبية العامة (سابقاً) رقم 595 لسنة 2010 نجد أن المادة 40 منها تقول (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 (سابقاً) أو اللجنة الشعبية العامة (سابقاً) — 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 (سابقاً).

2 — أمناء مكاتب الأخوة وأمناء المكاتب الشعبية بالخارج (السفراء).

3 — مندوبو ليبيا في المنظمات الدولية.

4 — الخبراء في الوظائف الفنية التي تتطلب الخبرة والتخصص (3).

بناء على النصوص المتقدمة نحاول تحديد السن المقررة لانتهاء الخدمة، ثم الاستثناء من هذه السن، وأخيراً كيفية إثبات هذه السن كل في فقرة مستقلة عن الأخرى.

1 — تحديد السن المقررة لانتهاء الوظيفة.

قلنا سابقاً بأن سن انتهاء الخدمة للموظف العام وفقاً للمادة 43 من قانون علاقات العمل، هي 65 سنة شمسية للرجال و 60 سنة شمسية للنساء، على أساس أن من حق الموظف أن يستريح بعد سن معينة، هذا من ناحية ولترك فرص وصول العناصر الشابة لتولي المناصب القيادية من ناحية أخرى، وبلوغ الموظف هذه السن تنتهي خدمة الموظف بقوة القانون، ويعدّ قرار إنهاء الخدمة لهذا السبب قراراً كاشفاً عن وضع قانوني سابق (1)، وهو ما أشارت إليه محكمة القضاء الإداري في مصر، وذلك حين قالت (إن علاقة الموظف القانونية تنفصم فوراً، وبقوة القانون، عند بلوغه السن القانونية للإحالة إلى المعاش أو ترك الخدمة...) (2)، غير أن للمحكمة العليا رأياً آخر، حيث تقول (لئن كان القرار الفردي هو تطبيق لحكم القانون فهو أيضاً منشىء لمركز قانوني خاص متميز عن الوضع القانوني المجرد المتولد عن القانون، ومن ثم فلا ينبغي أن ينفي أن يكون للعمل الإداري الذي يكون تطبيقاً لنص عام مقيد — ولو كان مخالفاً له — صلاحية لإنشاء مركز قانوني أو تعديله لأن كل قرار منشىء لمركز قانوني هو في الوقت ذاته تطبيق لقاعدة قانونية أعلى، ومن ثم فإن إحالة المدعي إلى التقاعد إنما هو قرار إداري صادر بإنشاء مركز قانوني بالنسبة للطاعن سواء انطوى قرار الإحالة على خطأ في تحديد تاريخ الإحالة إلى التقاعد أو لم يكن منطوياً على ذلك، فهو الذي أثر في مركزه وكان عليه أن يعقبه بالطعن عليه بدعوى الإلغاء في ميعادها القانوني) (3).

إن المبدأ العام هو انتهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون ببلوغ الموظف 65 سنة، وبلوغ الموظفة 60 سنة، غير أن المشرع وفي تشريعات خاصة، استثنى بعض الشرائح من الموظفين من هذه السن، فعلى سبيل المثال نجد وفقاً للمادة رقم 95 من قانون الأمن والشرطة رقم 10 لسنة 1992 يقول (1) — تنتهي خدمة عضو هيئة الشرطة عند بلوغه السن الآتية :

أ — بالنسبة لضباط 60 سنة.

ب — بالنسبة لضباط الصف 58 سنة.

2 — (...) (4) .

1 — مفتاح خليفة عبد الحميد وحمد محمد الشلماني ، التنظيم القانوني للوظيفة العامة في التشريع الليبي ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، 2014 ، ص 150 .

حيث قدر المشرع أن بعض الوظائف ذات طبيعة خاصة؛ لذلك رأى أنه من الأهمية إعفاء العاملين فيها من سن انتهاء الخدمة المقررة في قانون علاقات العمل، وهؤلاء هم:

1 — المنتخبون من الشعب، والذين يكونون السلطة التشريعية في الدولة، حيث يمكن أن يستمروا في العمل حتى بعد بلوغهم السن المقررة لانتهاء الخدمة، وبغض النظر عن جنسهم أي من الرجال والنساء، ماداموا أعضاء في السلطة التشريعية.

2 — العاملون في السفارات الليبية في الخارج، ومندوبو ليبيا في المنظمات الدولية والإقليمية.

أيضاً قرر المشرع استثناء سفراء ليبيا في الخارج، وكذا العاملين في السفارات الليبية، وكذلك ممثليها في المنظمات الدولية كمنظمة الأمم المتحدة، والمنظمات الإقليمية كجامعة الدول العربية وغيرها من المنظمات الدولية والإقليمية الأخرى، من السن المقررة لانتهاء الخدمة؛ وذلك لأن مثل هذه الوظائف تحتاج إلى خبرة كبيرة في هذا المجال، غير أن ما تجدر الإشارة إليه أن تمديد مدة الخدمة في هذه الوظائف مرهون بموافقة السلطة التشريعية أو السلطة التنفيذية بحسب الأحوال، وكذلك موافقة صاحب الشأن، وذلك وفقاً لنص المادة 40 من اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل المشار إليها.

3 — الخبراء في الوظائف الفنية التي تتطلب الخبرة والتخصص.

قدر المشرع بأن إحالة بعض الموظفين إلى التقاعد قد يمثل خسارة كبيرة، لاسيما المتخصصين منهم كالمهندسين والأطباء وأساتذة الجامعات، وغيرهم من التخصصات النادرة؛ لذلك قرر استثناء هذه الفئات من انتهاء خدماتهم بالسن المقررة في قانون علاقات العمل، وأعطى لجهات الاختصاص الحق في تمديد سن إحالتهم إلى التقاعد بعد سن 65 سنة بالنسبة للرجال و60 سنة بالنسبة للنساء، وهذا الاستثناء من شرط السن نجده مقرر في عدة قوانين، حيث تنص المادة 78 من قانون التعليم (... ويجوز تمديدها بقرار من مجلس الوزراء أو من يخوله المجلس ذلك) كما نجد هذا الاستثناء مقرر في القانون رقم 10 لسنة 1992 بشأن الأمن والشرطة (... يجوز إذا اقتضت الضرورة أو المصلحة العامة تمديد خدمة الضباط لمدة لا تزيد على سنتين بقرار مجلس الوزراء ولمدة سنتين لمن عداهم من الرتب الأخرى بقرار من وزير الداخلية) غير أن ما يمكن الإشارة إليه أن الموظف الذي تم خدمته يبقى خلال خدمته في ذات مركزه القانوني الذي كان يشغله من قبل دون حدوث أي تغيير من حيث صفته كموظف، ومن ثم خضوعه لأحكام القوانين واللوائح النافذة التي تحكم وضعه الوظيفي، ومن حيث استفادته من جميع المزايا المقررة للوظيفة

والمستفاد من النص أن الفئات التي يمكن استثنائها من سن انتهاء الخدمة المقررة في قانون علاقات العمل هي:

1 — أنظر نص القانون رقم 18 لسنة 2010 بشأن التعليم، مدونة التشريعات، س 10، ع 9.

2 — أنظر نص القانون رقم 55 لسنة 1976 بشأن الخدمة المدنية، س 14، ع 48.

3 — أنظر نص اللائحة بالكامل في مدونة التشريعات س 11، ع 2.

أ — الرجال من العاملين في الأعمال والصناعات المضرة بالصحة التي تحددها الجهات المختصة.

وقد صدر قرار من أمين اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي (سابقاً)، يحدد هذه الأعمال، ورد في المادة الأولى منه (تكون سن انتهاء الخدمة أو العمل ستين سنة ميلادية كاملة للمشاركين — المضمونين — الذين يعملون في الصناعات التالية:

1 — سائقو سيارات النقل الكبيرة وسيارات النقل ذات المقطورة.

2 — سائقو حافلات الركاب العامة.

3 — السائقون والعاملون على الرافعات الثقيلة والحفارات.

4 — العاملون أمام الأفران.

5 — العاملون في أعمال تتطلب درجات حرارة عالية.

6 — العاملون في المواد الكيماوية.

7 — الأعمال الخاضعة للأمن الصناعي والمحددة في جدول الأمراض المهنية.

8 — أعمال المناجم والمحاجر. أعمال الغطس تحت الماء.

9 — قائدو الطائرات المدنية والمضيفون الجويون.

10 — العاملون في أقسام الأشعة والمواد المشعة أو المتأينة.

11 — العاملون في كهرباء الضغط العالي وعلى الأبراج.

12 — العاملون داخل التلاجات المعرضون بصفة مستمرة لدرجات برودة شديدة.

والملاحظ على هذا الاستثناء، أنه مرتبط بطبيعة العمل الذي يؤديه الرجال من الموظفين، حيث تنسم أغلب هذه الأعمال بطبيعة خاصة، تختلف عن الأعمال الإدارية التي يقوم بها أغلب الموظفين؛ لذلك رأى المشرع تخفيض سن إنهاء خدماتهم ببلوغهم سن ستين سنة بدلاً من 65 سنة بالنسبة لنظرائهم من الرجال.

ب — العاملون في بعض المواقع والوظائف.

لذلك كشهادة الميلاد والمستخرجات من سجلات المواليد وهذه الأوراق حجة بما تحويه من بيانات لا يجوز الطعن فيها أو تغييرها أو تعديلها إلا بالطريق التي رسمها القانون (3) بل إن القضاء ذهب إلى أبعد من ذلك حين رفض الاعتداد بتاريخ ميلاد يختلف عن تاريخ الميلاد المقدم أثناء التعيين، ولو كان التاريخ الجديد مقرراً بمقتضى حكم قضائي نهائي، وهو ما جاء في حكم حديث للمحكمة العليا تقول فيه (أن المعول عليه في حساب سن انتهاء خدمة عضو هيئة الشرطة هي شهادة الميلاد المقدمة عند التعيين وأنه من غير الجائز الاستناد في ذلك على أية شهادة أخرى تقدم بعد التعيين، وبالتالي لا يكون لشهادة الميلاد المقدمة من الطاعنين بعد التعيين والصادرة بمقتضى حكم قضائي أي أثر فيما يتعلق بانتهاء خدمتهم إذ إن نص المادة 95 من قانون الأمن والشرطة المشار إليه هو نص أمر ولا اجتهاد معه أن حجية الحكم الصادر بتعديل أعمار الطاعنين وإن كان حكماً نهائياً إلا أن حجيته تكون في غير ما قرره المشرع صراحة بنص قانوني واجب التطبيق على النحو السالف بيانه (4).

1 — طعن إداري رقم 1 لسنة 9 ق، جلسة 21 . 4 . 1962 ، القضاء الإداري والدستوري ، ج 2 ، ص 167 .
2 — حسين حمودة المهدي ، المرجع السابق ، ص 485 .
3 — طعن جنائي رقم 246 لسنة 24 ق ، جلسة 16 . 5 . 1978 ، م . م . ع ، س 15 ، ع 3 ، ص 181 .
4 — طعن إداري رقم 66 لسنة 51 ق ، جلسة 28 . 5 . 2006 ، مجموعة أحكام المحكمة العليا ، القضاء الإداري ، 2006 ، ص 471 . وانظر طعن إداري رقم 95 لسنة 53 ق ، جلسة 21 . 10 . 2007 ، نفس المجموعة ، 2007 ، ج 2 ، ص 666 . حيث (أن تعيين سن الموظف من المسائل المتعلقة بالنظام العام لما لها من اتصال بالحقوق والواجبات ، ومؤدى ذلك أنه متى تم تعيينها بالطرق الذي رسمه القانون استقرت الأوضاع القانونية على مقتضى هذا التعيين ، وتثبت سن الموظف طبقاً لما هو منصوص عليه في المادة 18 من قانون الخدمة المدنية بشهادة ميلاد أو مستخرج رسمي من سجلات الأحوال المدنية ولما كان الثابت من شهادة ميلاد الطاعن ، المرفقة بملفه الوظيفي ، أنه من مواليد 1942 — دون تحديد لليوم أو الشهر الذي ولد فيه — فإنه يكون بعد منتصف عام 2005 قد بلغ الثالثة والستين سنة ميلادية ويكون سبب انتهاء خدمته بالقضاء قد تحقق) .
ثانياً / فقد الجنسية الليبية.

(1)، إلا أن ما تجدر الإشارة إليه أن يبدأ في اتخاذ إجراءات المد قبل انتهاء الخدمة، وتحسب المدة الإضافية ضمن مدة خدمة الموظف التقاعدية(2)، وهو ما قرره القضاء (إن الأصل في استصحاب الحال هو استمرار بقاء الموظف خلال فترة مد خدمته في ذات المركز القانوني الذي كان يشغله من قبل من حيث صفته كموظف عام وخضوعه تبعاً لذلك للقوانين واللوائح التي تحكم وضعه بهذه الصفة، وإذ كانت هذه القوانين واللوائح لا تتضمن أحكاماً خاصة تعالج وضعه خلال فترة مد خدمته بنصوص استثنائية تخرج عن القواعد العامة، فإن مقتضى هذا هو خضوع الموظف للقوانين واللوائح القائمة سواء فيما يتعلق بما تفرضه عليه من واجبات أو ما تقرره له من مزايا مرتبطة بالوظيفة العامة، ومن ثم فإنه يفيد من جميع تلك المزايا ومنها الترفيقات والعلاوات والإجازات وما إليها، إلا ما استثني منها بنصوص خاصة صريحة...)(3).

1 — سليمان محمد الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ، دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1973 ، ص 480 .
2 — مازن ليلو راضي ، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، 2005 ، ص 307 .
3 — القضية رقم 621 لسنة 4 ق ، جلسة 7 . 5 . 1960 ، المجموعة ، س 5 ، ع 2 ، ص 905 ، بند 88 .
3 — كيفية تحديد السن .

تثبت سن من تقرر إنهاء خدماته لبلوغ السن بموجب شهادة الميلاد المستخرجة من سجل الأحوال المدنية أو من كتيب العائلة، وتراعى بشأن إصدار شهادة الميلاد وحجيتها أحكام قانون الأحوال المدنية النافذ، وحسب المحكمة العليا فإن شهادة الميلاد هي (الشهادة المستخرجة من سجلات المواليد والوفيات التي أنشئت في عام 1939، أما الشهادات المستخرجة من سجلات النفوس فلا حجية لها في إثبات تاريخ الميلاد(1)، ومن هذا المنطلق فإنه إذا لم يحدد تاريخ الميلاد بدقة، أي أن تاريخ الميلاد ثابت باليوم والشهر، فيعتبر الشخص مولوداً في أول يوم من شهر يوليو من السنة الثابت الميلاد فيها، أما إذا كانت السن محددة بالسنة والشهر واليوم، فيعتبر اليوم السادس عشر من الشهر المبين في الشهادة هو تاريخ الميلاد(2)، هذا وتجدر الإشارة بأن سن التقاعد تحسب استناداً إلى شهادة الميلاد المقدمة عند التعيين، ومن ثم لا يعتد بالشهادة التي تقدم بعد ذلك، حيث إن تاريخ الميلاد لا يجوز تغييره أو تعديله إلا وفقاً لما تقرره التشريعات النافذة، وهو ما أكدته المحكمة العليا حيث تقول (إن إثبات السن وغيرها من الوقائع المتعلقة بالحالة المدنية الأصل فيها ألا يكون إلا بالأوراق الرسمية

هي (رابطة بين الفرد والدولة) (2) أوهي (رابطة سياسية يغدو الفرد بمقتضاها عنصراً من العناصر المكونة على الديمومة لدولة من الدول) (3) أو هي فكرة قانونية تعبر عن ارتباط الشخص بالدولة وتبعيته لها سياسياً وعلى أساسها يتحدد ركن الشعب في الدولة) (4). في حين يعرفها أحد فقهاء القانون الخاص الليبيين بأنها (رابطة سياسية وقانونية بين الفرد والدولة) (5) فهي رابطة سياسية لأنها تعبر عن مدى سلطة الدولة وسيطرتها على الشؤون الداخلية والدولية، الأمر الذي ينتج عنه جملة من الحقوق والواجبات ذات الصبغة السياسية المتبادلة بين الفرد والدولة، وهي أيضاً رابطة قانونية لأنها تعبر عما يترتب عليها من آثار قانونية؛ ولأن نصوص القانون تحكم كافة أحكامها من حيث نشأتها وزوالها، ومن ثم يصبح للسلطة التشريعية الحرية الكاملة في تنظيمها على الوجه الذي يخدم المصلحة العامة التي تسعى إليها الدولة (6).

2 / حالات فقد الجنسية.

الحالة الأولى / فقد الجنسية بإرادة الموظف الذاتية (الفقد بالتغيير).

وفقاً للمادة الخامسة من القانون رقم 24 لسنة 2010 بشأن أحكام الجنسية الليبية (يفقد الجنسية من يكتسب باختياره جنسية أجنبية ما لم تأذن له بذلك وزارة الداخلية...). استناداً لهذا النص فإن من حق الموظف التخلي عن جنسيته الأصلية واكتساب جنسية دولة أخرى؛ لأن الجنسية ليست رابطة أبدية بين المواطن والدولة، حيث من حقه أن يتجنس بجنسية دولة أخرى إذا رأى أن مصلحته في الجنسية الجديدة، غير أن آثار اكتساب جنسية دولة فقدته لوظيفته. ولكن ما تجدر الإشارة إليه أن هذا الفقد لا يسري بأثر رجعي، بل من تاريخ الحصول على الجنسية الجديدة فقط، هذا من ناحية، ومن أخرى فإن فقد الجنسية الأصلية مشروط بعدم موافقة وزارة الداخلية، على السماح للموظف بالاحتفاظ

1 — طعن إداري رقم 2 لسنة 2 ق ، جلسة 18 . 4 . 1956 ، القضاء الإداري والدستوري ، ج 1 ، ص 49 .

2 — عكاشة محمد عبدالعال ، القانون الدولي الخاص ، الجنسية المصرية ، الاختصاص القضائي الدولي وتنفيذ الأحكام الأجنبية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، 1966 ، ص 21 . أحمد عبد الحميد عشوش ، أحكام الجنسية ومركز الاجانب في دول مجلس التعاون ، مؤسسة شباب الجامعة ، 1990 ، ص 65 .

جاء في المادة 172 من قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 بأنه (بالإضافة إلى الأسباب الواردة بالمادة 42 من هذا القانون تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية:

2 — فقد الجنسية الليبية.

3 — (...)(1) .

المبدأ العام هو أن تتجه أغلب الدول إلى قصر تولي الوظائف العامة على مواطنيها الذين يحملون جنسيتها؛ وذلك لأن من حقوق المواطن على دولته أن توفر له وظيفة يعيش منها هو وأسرته بكرامة وشرف هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى لكي تحمي الدولة أمنها وسلامتها، وهو ما فعله المشرع الليبي حيث نصت المادة 128 من قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 على أنه (يشترط في المرشح لشغل إحدى وظائف ملاكات الوحدة الإدارية ما يلي :

1 — أن يكون متمتعاً بالجنسية الليبية... .

2 — (...).

ومن هذا المنطلق فإن فقد الجنسية الليبية يؤدي إلى فقد الوظيفة العامة، والسؤال ما هو تعريف الجنسية؟ ثم ما هي حالات فقدها؟ هذا ما سوف نعرضه تباعاً.

1 / تعريف الجنسية.

بالاطلاع على قانون الجنسية رقم 17 لسنة 1954 (2)، ثم القانون رقم 18 لسنة 1980 بشأن أحكام قانون الجنسية (3)، وكذلك القانون رقم 24 لسنة 2010 في شأن أحكام الجنسية الليبية النافذ والمعمول به الآن (4) لم نعث على تعريف لمفهوم الجنسية الليبية في التشريعات المنظمة للجنسية منذ استقلال ليبيا، وحتى تاريخ كتابة هذه السطور، غير أن القضاء عرف الجنسية بأنها (العلاقة السياسية والقانونية التي تربط الفرد بدولته... وأضاف بأن قواعدها 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 يعني أنها من مسائل الأحوال الشخصية؛ لأن التعريف المتقدم ينفي عن الجنسية شبهة دخولها في الأحوال

1 — أنظر نص القانون في مدونة التشريعات ، س 10 ، ع 7 .

2 — أنظر نص القانون في الجريدة الرسمية س 4 ، ع 3 .

3 — أنظر القانون في الجريدة الرسمية ، س 19 ، ع 19 .

4 — أنظر القانون في مدونة التشريعات ، س 10 ، ع 11 .

الشخصية...)(1). ومن جهته الفقه فقد اختلف في إيجاد تعريف جامع مانع للجنسية، لكن أغلب التعريفات تتفق على أن الجنسية

الجنسية الليبية بأن (يفقد حامل الجنسية الليبية جنسيته إذا كان حصوله عليها قد تم بناء على معلومات أو بيانات أو مستندات غير صحيحة أو مزورة أو قام بإخفاء حقائق تتعلق بالجنسية، وإذا كان من فقد جنسيته هو الأب تبعه في ذلك أولاده).

ومؤدى هذا النص بأن الموظف يمكن أن يفقد جنسيته إذا قدم معلومات غير صحيحة أو مستندات مزورة، أو قام بإخفاء معلومات غير دقيقة ترتب عليها منحه الجنسية الليبية، كما يترتب على تقديم هذه المعلومات،

1 — عمران علي السائح، المرجع السابق، ص 123 .
إمكانية فقد أولاده الجنسية كذلك، ونعتقد أن سبب تجريد الموظف من الجنسية في هذه الحالة يعود إلى قيامه بالتدليس والخداع والغش، وفي هذا السياق تذهب المحكمة العليا إلى القول (إذا أصدرت الإدارة قراراً بسحب قرار سابق لابتنائه على غش من صاحب المصلحة فيه فإنها بذلك تمارس حقاً من المباحات وليس للمستفيد أن يتمسك بما يؤذنه له القرار المسحوب من حق لفساد ذلك القرار بما لا يس من تدليس المستفيد، وخداعه تطبيقاً للقاعدة المستقرة في فقه القانون بأن الغش يفسد كل شيء)(1)
وأخيراً يجب الإشارة إلى المادة 14 التي ورد فيها (يصدر قرار سحب الجنسية مسبباً من مجلس الوزراء بناء على عرض من وزير الداخلية، ويترتب على صدور القرار إلغاء كافة الحقوق والآثار المترتبة على اكتساب الجنسية).

لذلك إذا صدر قرار سحب الجنسية من جهة الاختصاص (مجلس الوزراء) ولم يكن مسبباً، فإنه يكون — والحالة هذه — باطلاً ومعرضاً للإلغاء من جانب القضاء الإداري، لعيب في شكله (2) حيث (يتعين تسبب القرارات التي أوجب المشرع تسببها بصورة أمرة في القانون، وأن مخالفة النصوص الأمرة يكون بطلاناً مطلقاً لتعلقه بالنظام العام، والحكمة التي أرادها المشرع هي لكي تكون الأسباب مرآة لما يختلج في نفس جهة الإدارة عند إصدارها للقرار الواجب التسبب، ففتصح عن دوافع إصداره وتنضي الاطمئنان على نفوس المتنازعين، وبذلك يتوافر رباط منطقي وثيق بين منطوق القرار وأسبابه، وبذلك يرتفع القرار عن مظنة الشك والشبهات)(3).

والمستفاد من هذه النصوص المتقدمة جميعاً أن انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والدولة ينتج عن فقد الجنسية الليبية وبقوة القانون(4)، ودون اتخاذ أية إجراءات تشريعية أخرى من قبل جهة الإدارة، ويتم ذلك إما بتخلي الموظف عن جنسيته طوعاً باكتساب جنسية دولة أخرى، أو بإسقاط الجنسية من المواطن الذي كان يتمتع بها بحكم مولده في الأراضي الليبية منذ ميلاده، وهي

3 — نيبوليه، دروس في القانون الدولي الخاص، 1947، ص 47، مشار إليه لدى عمران علي السائح، الوجيز في القانون الخاص الليبي، ج 1، الجنسية، 2012، ص 37.

4 — شمس الدين الوكيل، الموجز في الجنسية ومركز الاجانب، ج 1، 1967، ص 17.

5 — عمران علي السائح، المرجع السابق، ص 38.

6 — عز الدين عبدالله، القانون الدولي الخاص، ج 1، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 10، 1977، ص 109.

بجنسيته الأصلية، فإذا سلمنا ووافقت وزارة الداخلية بأن يحتفظ الموظف بجنسيته الأصلية رغم اكتسابه الجنسية الجديدة، ففي هذه الحالة يستطيع الموظف ومع اكتسابه جنسية دولة أخرى أن يبقى في شغل وظيفته(1).

الحالة الثانية / الفقد بالتجريد.

رأينا في الحالة الأولى أن فقد الجنسية يتم بإرادة الموظف الذاتية، وذلك حين يقرر التخلي عن جنسيته الأصلية والتجنس بجنسية دولة أخرى، أما هذه الحالة فإن فقد الجنسية وفقها يتم بإرادة الدولة الذاتية، ويكون رغماً عن إرادة الموظف، وهو ما نصت عليه المادة 13 من قانون الجنسية الليبية المشار إليه (يجوز سحب الجنسية من أي شخص غير ليبي دخل فيها بمقتضى أحكام هذا القانون خلال العشر سنوات التالية لحصوله عليها، وذلك في الحالات التالية:

1 — إذا قام بأعمال تمس أمن ليبيا أو قصر بإحدى مصالحها.
2 — إذا أقام خارج ليبيا مدة سنتين متتاليتين خلال العشرة سنوات التالية لاكتسابه الجنسية بغير عذر تقبله وزارة الداخلية).
والمستفاد من النص أن الأسباب التي تؤدي إلى التجريد من الجنسية تكمن في :

السبب الأول / عدم الولاء لليبيا. ومن مظاهر عدم الولاء القيام بأعمال تمس أمن الدولة الليبية، مثال ذلك الدخول في خدمة دولة أجنبية أو الالتحاق بقواتها المسلحة أو القيام بعمل لمصلحة دولة أجنبية يتعارض مع مصلحة ليبيا أو يقبل وظيفة في حكومة دولة أجنبية دون أن يحصل على موافقة من دولته.

السبب الثاني / الانفصال عن الجماعة الوطنية. فوفقاً لنص المادة المشار إليها يفقد الموظف الجنسية إذا أقام خارج ليبيا لمدة عامين متتاليين خلال العشر سنوات من منحه الجنسية الليبية، وهذه الإقامة تكون دون الحصول على إذن بذلك من وزارة الداخلية، وبمفهوم المخالفة فإن الموظف لا يفقد جنسيته حتى ولو أقام خارج ليبيا لمدة سنتين إذا حصل على موافقة من وزارة الداخلية.

الحالة الثالثة / الإدلاء بمعلومات أو بيانات غير صحيحة. تنص المادة العاشرة من القانون رقم 24 لسنة 2010 بشأن أحكام

5 — ...).

إذن استناداً لهذه المواد فإن الموظف الذي يحكم عليه قبل شغل الوظيفة بإحدى العقوبات المشار إليها، لا يمكن تعيينه في الوظائف العامة، أما إذا قام بارتكاب إحدى هذه الجرائم أثناء شغل الوظيفة، وصدر عليه حكم نهائي، فيترتب على ذلك إنهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون، فالمشرع الليبي افترض أن كل من صدر في حقه حكم في الجرائم المشار إليها هو شخص لا يتمتع بحسن السمعة والسلوك، وأنه شخص له نزعة إجرامية مما يعني عدم أهليته لتولي الوظائف العامة، التي من شروط توليها أن يكون الشخص محمود السيرة وحسن السمعة (1). ووفقاً لنص المادة 52 من قانون العقوبات الليبي (الجرائم أنواع ثلاثة جنایات وجنح ومخالفات ...) المادة 53 تقول (الجنایات هي الجرائم المعاقب عليها بالعقوبات الآتية:

— الإعدام .

— السجن المؤبد.

— السجن). أما المادة 54 من نفس القانون فتتص (الجنح هي الجرائم المعاقب عليها بالعقوبات الآتية:

1 — انظر نص المادة 128 من قانون علاقات العمل ، حيث من شروط تولي الوظيفة ضرورة توفر شرط حسن السيرة والسلوك في المرشح ، وفي الفقه انظر محمد عبدالله الحراري ، المرجع السابق ، ص 391

— الحبس الذي تزيد مدته على شهر.

— الغرامة التي يزيد مقدارها على عشرة جنيهات) .

وباستقراء هذه النصوص فإن الموظف الذي يصدر في حقه حكم نهائي في جنابة، وبغض النظر عن العقوبة المقررة لها، تنتهي علاقته الوظيفية بقوة القانون، أما الذي يصدر في حقه حكم نهائي في جنحة فمن الضروري أن تكون هذه الجنحة مخلة بالشرف، وإلا فلا تنتهي العلاقة الوظيفية (1)، والسؤال ما هو تعريف الجرائم المخلة بالشرف؟ وما هي حدودها؟

1 — تعريف الجرائم المخلة بالشرف.

لم يعرف المشرع الليبي الجرائم المخلة بالشرف والأمانة والأمن سواء في قانون العقوبات أو قوانين الخدمة المدنية المتعاقبة، قاصداً من وراء ذلك منح سلطة تقديرية لجهة الإدارة من حيث تقدير ما تراه مناسباً، إزاء التطور الذي يحصل داخل المجتمع بين الحين والآخر، ومن هذا المنطلق ترك تحديد ما يعتبر جريمة مخلة بالشرف لتقدير الإدارة، خاضعة في ذلك لرقابة القضاء، من جهته الفقه يرى أن الجريمة المخلة بالشرف هي (تلك التي ينظر إليها المجتمع على أنها كذلك. وينظر إلى مرتكبها

ما تسمى بالجنسية الأصلية، أو نتيجة سحب الجنسية من المواطن الذي اكتسبها بعد ميلاده إذا توفرت شروط اكتسابها، وهي التي يطلق عليها الفقه الجنسية المكتسبة(5).

1 — طعن إداري رقم 14 لسنة 5 ق ، جلسة 30 . 6 . 1962 ، القضاء الإداري والدستوري ، ج 2 ، ص 60 . وأنظر قرب هذا الحكم ما قرره المحكمة الإدارية العليا المصرية في القضية رقم 4459 لسنة 35 ق ، جلسة 16 . 11 . 1996 ، مشار إليه في مجلة هيئة قضايا الدولة ، س 41 ، ع 3 ، 1997 ، ص 186 ، بند 3 .

2 — محمد عبدالله الحراري ، الرقابة على أعمال الإدارة في القانون الليبي ، رقابة دوائر القضاء الإداري ، المكتبة الجامعة ، الزاوية — ليبيا ، ط 5 ، 2010 ، ص 419 .

3 — طعن انتخابي رقم 73 و 74 ، جلسة 9 . 5 . 1966 . م . م . ع ، س 2 ، ع 4 ، ص 12 . وانظر طعن إداري رقم 23 لسنة 16 ق ، جلسة 15 . 5 . 1966 ، م . م . ع ، س 3 ، ع 1 ، ص 41 .

4 — انظر طعن إداري رقم 140 لسنة 50 ق ، جلسة 9 . 4 . 2006 ، المجموعة ، القضاء الإداري ، 2006 ، ص 316 .

5 — انظر مفتاح خليفة عبدالحميد وحمد محمد الشلماني ، المرجع السابق ، ص 151 .

ثالثاً / الحكم على الموظف بعقوبة جنابة أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأمن.

نصت المادة 42 من قانون علاقات العمل أنه (تنتهي خدمة العامل أو الموظف لأحد الأسباب الآتية:

1 — ...

4 — الحكم عليه بعقوبة جنابة أو في إحدى الجنایات أو الجنح المخلة بالشرف أو الأمانة أو الأمن، على أنه إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة فلا يترتب عليه انتهاء خدمة العامل أو الموظف، وذلك مع عدم الإخلال بالمسؤولية التأديبية عند الاقتضاء.

5 — ...) .

المسلم به أن من شروط تولي الوظائف العامة، وحسب ما نصت عليه المادة 128 من قانون علاقات العمل بأنه (يشترط في المرشح لشغل إحدى وظائف ملاكات الوحدات الإدارية ما يلي:

1 — ...

4 — ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنابة أو في جنحة مخلة بالشرف أو الأمن ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .

قواعد الدين والقانون، فما يعتبر ماساً بالشرف والأمانة في مجتمع معين، قد لا يعتبر كذلك في مجتمع آخر، أو في زمان مختلف، كل ذلك تبعاً لتطور الأفكار الاجتماعية، ومدى التزام السلوك الاجتماعي بقواعد الدين والأخلاق السائدة في العصر، وكلما اقترب الدين من الحضارة كلما ارتفع المعيار الخلقي وارتفع السلوك في المجتمع، وعلى كل فإنه ينبغي ملاحظة مدى التقارب أو التباعد بين الدين والقانون في هذا المجال(1).

والمستفاد من هذا الحكم الطويل بعض الشيء أن الجرائم المخلة بالشرف مرتبطة ارتباطاً مباشراً بثقافة كل مجتمع، وهي تختلف من مجتمع لآخر، حسب الزمان والمكان، ومدى التمسك بالمبادئ والقيم الاجتماعية والتمسك بالدين والقانون، فما تكون جريمة مخلة بالشرف في مجتمع ما، قد لا تكون كذلك في مجتمع آخر، كما يمكن أن تكون جريمة مخلة بالشرف اليوم، قد تكون جريمة عادية في زمن آخر(2).

2 / حدود الجرائم المخلة بالشرف.

رغم أن المشرع وفقاً لقانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 اشترط في المرشح للتعيين في الوظائف العامة، ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمن (المادة 128)، وجعل من أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية، الحكم على الموظف بجنائية أو جنحة مخلة بالشرف (المادة 42) لكنه، أي المشرع، لم يحدد بشكل دقيق ماهية الجرائم التي تعد مخلة بالشرف والأمانة، في حين نجده قد ضرب أمثلة لبعض هذه الجرائم في القانون رقم 55 لسنة 1976 بشأن الخدمة المدنية الملغى، حيث تنص المادة 105 منه بأنه (مع مراعاة الأحكام الأخرى الواردة في هذا القانون تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية :

ز — الحكم عليه بعقوبة جنائية أو إحدى الجنايات أو الجنح المتعلقة بشخصية الدولة أو المضرة بكيانها أو أمنها الداخلي، أو التي ترتكب ضد الإدارة العامة، أو ضد الدين والشعائر الدينية المعترف بها، أو الإضراب أو التمرد أو الجرائم الخلقية، أو شهادة الزور أو التزوير أو الغش أو الانتحال أو الاختلاس أو الرشوة أو السرقة أو النصب أو خيانة الأمانة، أو إعطاء صك بدون رصيد أو أية جريمة تعتبرها لجنة التظلمات مخلة بالشرف (...)(3). وبالمقارنة بين نص الفقرة الرابعة من المادة 42 بقانون علاقات العمل، والفقرة (ز) من

بعين الأزدراء والاحترار ويعتبره ضعيف الخلق منحرف الطبع سيء النفس بدون مروءة(2) من جهته القضاء المصري متمثلاً في المحكمة الإدارية العليا المصرية تقول (... تكفل المشرع في قانون العقوبات بتحديد الجنايات في وضوح وجلاء. أما الجرائم المخلة بالشرف فلم يحددها في هذا القانون أو في سواء تحديداً جامعاً مانعاً كما كان شأنه بالنسبة للجنايات. على أن المتفق عليه أنه يمكن تعريف هذه الجرائم بأنها تلك التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع. والشخص إذا انحدر إلى هذا المستوى الأخلاقي لا يكون أهلاً لتولي المناصب العامة التي تقتضي فيمن يتولاها أن يكون متحلياً بالأمانة والنزاهة والشرف واستقامة الخلق(3).

لذلك فتحديد المقصود بالجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة تحكمه نظرة المجتمع وتطوراته وقيمه وأخلاقه، فالشرف والأمان كما تقول محكمة القضاء الإداري (ليس له مقياس ثابت محدد، بل هما صفتان متلازمان، لمجموعة المبادئ السامية والمثل العليا التي تواضع الناس على إجلالها وإعزازها، في ضوء ما تفرضه قواعد الدين ومبادئ الأخلاق والقانون السائد في المجتمع، فهذه القواعد والمبادئ تتداخل جميعاً

- 1 — وفقاً لحكم المحكمة العليا الصادر بتاريخ 29 مايو 1977 يمكن فسخ عقد العمل دون انتظار صدور حكم قضائي ، حيث تذهب المحكمة إلى القول (إن العامل إذا أقترف أثناء العمل عملاً يعد جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة العامة كان لرب العمل فسخ العقد دون إنذار أو تعويض أو مكافأة ولو كان الفسخ سابقاً على حكم جنائي بإدانته إذ الحكم الجنائي كاشف لصحة السبب الذي يبنى عليه الفسخ وليس منشئاً له ...) طعن مدني رقم 32 لسنة 23 ق م . م . ع ، س 14 ، ع 2 ، ص 146
- 2 — حسين حمودة المهدي ، المرجع السابق ، ص 473 .
- 3 — القضية رقم 11 لسنة 10 ق ، جلسة 5 . 11 . 1966 ، المجموعة ، س 12 ، ع 1 ، ص 55 ، بند 6 .

وتتألف كلها، لينشأ من مجموعها المفهوم العام لمعنى الشرف والأمانة في المجتمع، ويتكون على أساس ميزان اجتماعي يزن الحسن والقيبح، ويميز بين الخير والشر، ويفرق بين الفضيلة والرذيلة، وهذا المفهوم لا يخضع لمعيار ذاتي يرجع فيه إلى كل شخص على حده ويتغير بتقديره الذاتي، بل هو مفهوم اجتماعي لما تواضع عليه الناس في مجتمع معين، وهو لذلك يتبع المجتمع وتطوره، ويختلف مدلوله باختلاف الزمان والمكان، وتبعاً لاختلاف العادات والتقاليد والمعتقدات والمبادئ المستمدة من

- 1 — القضية رقم 570 لسنة 2 ق ، جلسة 27 . 12 . 1971 ، المجموعة (الدائرة الاستئنافية) محمد مختار عثمان ، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة ، دراسة

2 — انظر نص القانون في الجريدة الرسمية ، س 23 ، ع 19 .

3 — بالإطلاع على هذه الجرائم نجدتها وردت تحت عنوان الجرائم ضد الحرية والعرض والأخلاق وتتمثل في جريمة الواقعة م 407 ، جريمة هنك العرض 408 ، جريمة تحريض الصغار على الفسق والفجور م 409 ، جريمة الخطف بقصد الزواج م 411 ، جريمة الخطف لإتيان افعال شهوانية م 412 ، جريمة خطف دون الرابعة عشرة أو مختل العقل دون إكراه ، جريمة التحريض على الدعارة م 415 ، جريمة الإرغام على الدعارة م 416 ، جريمة استغلال المومسات م 417 . جريمة الاتجار بالنساء على نطاق دولي م 418 ، جريمة تسهيل الاتجار بالنساء م 419 ، جريمة اتجار اللبي بالنساء م 420 وأخيراً جريمة الأفعال والأشياء الفاضحة م 421 .

4 — هذه الجرائم هي جريمة التشهير م 439 ، وجريمة مضايقة الناس وإقلاقهم م 472 ، وجريمة إعداد العدة للألعاب القمار م 492 ، وجريمة لعب القمار م 393 ، وجريمة ألعاب النصيب (اللوتريا) م 496 . وجريمة عرض الأشياء المنافية للحياء والاتجار بها م 500 ، وجريمة الأفعال المنافية للحياء والكلام الفاحش م 501 .

5 — انظر القانون رقم 70 لسنة 1973 في شأن إقامة حد الزنا وتعديل بعض احكام قانون العقوبات الجريدة الرسمية ، س 11 ، ع 43 .

وقد أكد القضاء الليبي ممثلاً في المحكمة العليا، على (أن القانون رقم 10 لسنة 1985 م بتقرير بعض الأحكام الخاصة بجرائم الآداب العامة نص في مادته الأولى على أن الجرائم ضد الحرية والعرض والأخلاق المنصوص عليها في الباب الثالث من الكتاب الثالث من قانون العقوبات تعتبر من الجرائم المخلة بالشرف (...)(1)

وقبل أن نختم هذه الفقرة يجب التنويه بأن انتهاء الخدمة بسبب صدور حكم على الموظف بعقوبة جنابية أو في إحدى الجنائيات أو الجنح المخلة بالشرف أو الأمانة والأمن، مرهون بعدم وقف تنفيذ العقوبة، بوصف إنهاء الخدمة عقوبة تبعية للعقوبة الأصلية، فما دامت العقوبة الأصلية تم إيقاف تنفيذها فهذا يعني بطبيعة الحال إيقاف العقوبة التبعية التي تلحق العقوبة الأصلية، وتلحق المحكوم عليه بقوة القانون لمجرد الحكم عليه بالعقوبة الأصلية، ومن ثم فإن العقوبة التبعية لا تحتاج إلى نص على توقيعها في منطوق الحكم، لكنها أثر حتمي له ينتج أثره وتتفذه جهة الإدارة من تلقاء نفسها، ولا يحتاج لنص بقرره(2).

مقارنة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1973 ، ط 1 ، ص 394 .

2 — نفس المرجع ، نفس الصفحة .
3 — انظر نص القانون في الجريدة الرسمية ، س 14 ، ع 48 .

المادة 105 قانون الخدمة المدنية الملغى، نعتقد بأن نص الفقرة الرابعة من المادة 42 بقانون علاقات العمل التي لم تعدد الجرائم التي تعتبر من الجرائم المخلة بالشرف، أقرب إلى الواقع؛ وذلك لأن أمر ترك ما يعد من الجرائم المخلة بالشرف يجب أن يترك لجهة الإدارة لتقرر بسلطتها التقديرية ما إذا كان الفعل يعد جريمة مخلة بالشرف من عدمه تحت رقابة القضاء، خاصة وأن الجرائم التأديبية غير محددة على سبيل الحصر ولا تخضع لمبدأ لا جريمة بدون نص المعمول به في القانون الجنائي، فوفقاً لنص المادة 155 من قانون علاقات العمل فإن (كل موظف يخالف أحد الواجبات أو يرتكب أحد المحظورات المنصوص عليها في هذا القانون أو يخرج على مقتضى الواجب يعاقب بإحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون (...). بعد أن أورد في المادتين 11 و 12 من نفس القانون طائفة من الواجبات والمحظورات يتعين على الموظف الالتزام بها، من جهته القضاء يقول بأن الجريمة التأديبية هي (كل ما يمثل إخلالاً بالأصول الوظيفية وخروجاً على مقتضى الواجب في أداء الوظيفة)(1).

إن نخلص إلى القول بأن قانون علاقات العمل لم يحدد بدقة الجريمة المخلة بالشرف، وترك هذه المهمة لجهة الإدارة تقدرها وفقاً لكل حالة على حده، غير أن المادة الأولى من القانون رقم 10 لسنة 1985 بتقرير بعض الأحكام الخاصة بجرائم الآداب العامة (2)، جاء فيها (تعتبر من الجرائم المخلة بالشرف كل من :

1 — الجرائم ضد الحرية والعرض والأخلاق المنصوص عليها في الباب الثالث من الكتاب الثالث من قانون العقوبات(3) .

2 — الجرائم الماسة بالشرف والمتعلقة بالآداب العامة أو النظام العام المنصوص عليها في المواد 439 ، 472 ، 492 ، 493 ، 496 ، 500 ، 501 ، من قانون العقوبات(4).

3 — جريمة الزنا المنصوص عليها في القانون رقم 70 لسنة 1973 م. المشار إليه)(5) .

1 — طعن إداري رقم 23 لسنة 16 ق ، جلسة 14 . 6 . 1970 ، م . م . ع ، س ، 7 ، ع 1 ، ص 50 . وأنظر الطعنين رقمي 9 لسنة 27 ق و 8 لسنة 28 ق ، جلسة 13 . 11 . 1983 ، م . م . ع ، س ، 21 ، ع 1 ، ص 28 .

440 لسنة 85 تضمن إنهاء خدمات المطاعم ضده اعتباراً من صدور الحكم النهائي في القضية وبحرمانه من مكافأة نهاية الخدمة ومقابل الإجازات المستحقة والتعويض المنصوص عليه في المادة 15 من عقد الاستخدام، طعن المطعم ضده في القرار بالإلغاء أمام دائرة القضاء الإداري بمحكمة استئناف طرابلس، والمحكمة بعد أن نظرت القضية حكمت بإلغاء القرار المطعون فيه.

لم ترض جهة الإدارة بالحكم الصادر من دائرة القضاء الإداري، وقررت الطعن في الحكم عن طريق إدارة القضايا، ومن المطاعم التي قدمتها إدارة القضايا في الحكم أنه أي الحكم خالف القانون وأخطأ في تطبيقه عندما قضى بإلغاء القرار الإداري المطعون فيه؛ وذلك لأن جهة الإدارة تتمتع بسلطة تقديرية واسعة في مجال تقدير صلاحية الموظف وفصله بغير الطريق التأديبي دون إبداء الأسباب؛ لأن الفصل يستهدف المصلحة العامة وأن الحكم الجنائي الذي صدر ضد المطعم ضده مجرد واقعة مادية دعت جهة الإدارة إلى إصدار قرارها بفصله، وبعد أن استمعت المحكمة لمطاعن إدارة القضايا حول الموضوع قررت تأييد الحكم الصادر عن محكمة الاستئناف القاضي بإلغاء القرار، ومما جاء في أسباب حكمها أنه (من المقرر أن شمول الحكم بوقف التنفيذ يترتب عليه فضلاً عن وقف تنفيذ العقوبة الأصلية المحكوم بها وقف تنفيذ العقوبة التكميلية والتبعية وسائر الآثار الجنائية التي تترتب على الحكم إلا إذا نص الحكم على عدم إيقافها وذلك عملاً بأحكام المادة 113 من قانون العقوبات. ولما كان وقف العقوبة بصفة مطلقة دون تحديد ينصرف إلى كافة العقوبات الأصلية والتبعية بما فيها انتهاء الخدمة ومن ثم فلا يفقد الموظف المحكوم عليه بعقوبة موقوفة النفاذ وظيفته بناء على هذا الحكم طبقاً لقانون الخدمة المدنية أو عقد استخدامه؛ لذلك فإن القرار الصادر من الطاعن الأول بإنهاء خدمات المطاعم ضده استناداً إلى الحكم الجنائي الصادر في القضية رقم 85 / 28 والموقوف النفاذ يجعل من هذا القرار فاقداً لسببه المبرر لإصداره مما يجعله باطلاً من هذه الناحية ويكون النعي على الحكم المطعون فيه بهذا السبب في غير محله متعين الرفض (1).

يشار أخيراً إلى أن مجلس الدولة المصري مستقر هو الآخر على أن انتهاء العلاقة الوظيفية عند الحكم على الموظف بجريمة مخلة بالشرف تتم بقوة القانون؛ لأن المشرع هو الذي رتب هذه النتيجة وليست وليدة إرادة جهة الإدارة (2)، ومن أحكام محكمة القضاء الإداري في هذا الشأن قولها (تنتهي خدمة الموظف الذي يحكم عليه في جنابة حتماً بقوة القانون دون حاجة إلى إصدار قرار بالفصل. ولا يعتبر مثل هذا القرار من القرارات الإدارية، سواء تلك التي تصدر عن إرادة مقيدة أو تكون من أطلاقات جهة

والخلاصة هي أن المشرع قرر والفقهاء أكد (3) والقضاء استقر على أن كل موظف يحكم عليه بعقوبة جنابية أو في جنابة أو جنحة من الجناح المخلة بالشرف أو الأمانة والأمن تنتهي علاقته الوظيفية بقوة القانون شريطة أن يكون الحكم بالنفاذ، والحكم التالي يؤكد ذلك، حيث أقام الطاعن الدعوى الإدارية رقم 44 لسنة 29 ق، أمام دائرة القضاء الإداري بمحكمة استئناف مصراتة طالبا فيها إلغاء القرار المطعون فيه المتضمن عدم تمكينه من عمله وإلزام الجهات الإدارية المطاعم ضدها بدفع مستحقاته المالية اعتباراً من انتهاء العقوبة المحكوم بها عليه وحتى تاريخ تمكينه من عمله، قبلت المحكمة الدعوى شكلاً ورفضتها موضوعاً، بتاريخ 27 7. 2003، قرر محامي الطاعن عليه بالنقض، حيث ينعي الطاعن على الحكم مخالفة القانون بمقولة إن خدمة الطاعن بوصفه ضابطاً في الشرطة لا تنتهي طبقاً لأحكام المادة 98 من القانون رقم 72/6 بشأن الشرطة إلا بعد صدور قرار من الوزير، وهو ما يضحى معه قول الحكم المطعون فيه بأن خدمة رجل الشرطة تعتبر منتهية بحكم القانون بمجرد الحكم عليه في جنابة دون حاجة إلى إجراء آخر مخالف للقانون، غير أن المحكمة ردت عليه بقولها (أن فصل رجل الشرطة نتيجة الحكم عليه في جنابة أو جنحة مخلة بالشرف إنما يتم بقوة القانون، وأن ما يصدر من الإدارة المختصة إنما هو مجرد إجراء تنفيذي، ... وحيث أن الحكم المطعون فيه التزم هذا النظر فإنه يكون بذلك وافق صحيح القانون ويكون النعي عليه غير قائم على أساس متعين الرفض (4). وفي حكم آخر سبق هذا الحكم نجد أن المحكمة أيدت الحكم الذي

1 — طعن جنائي رقم 669 لسنة 41 ق، جلسة 29 . 4 . 2001 (غير منشور) . وحول موقف مجلس الدولة المصري من حدود الجرائم المخلة بالشرف، انظر محمد مختار عثمان، المرجع السابق، ص 295 وما بعدها .

2 — حسين حمودة المهدي، المرجع السابق، ص 472 .
3 — أنظر صبيح بشير مسكوني، مبادئ القانون الإداري الليبي، دراسة مقارنة، الكتاب والتوزيع والإعلان والمطابع، 1982، ص 412. السيد محمد مدني، القانون الإداري الليبي، النهضة العربية، القاهرة 1964 — 1965، ص 310 .

4 — طعن إداري رقم 140 لسنة 50 ق، مجموعة أحكام المحكمة العليا، القضاء الإداري، 2006، ص 316 .
صدر بدائرة القضاء الإداري بمحكمة استئناف طرابلس، والمتعلق بقرار فصل أحد الموظفين نتيجة الحكم عليه بعقوبة مخلة بالشرف، وتتلخص حيثيات القضية بأن أصدر الطاعن القرار رقم

عند المقارنة بين الفقرة و من قانون الخدمة المدنية، والفقرة رقم 3 من قانون علاقات العمل، أن قانون الخدمة المدنية حدد بدقة الجهة التي تمنح إذن الزواج من الأجنبية، وهي مجلس الوزراء في حين أن قانون علاقات العمل جعل النص مفتوحاً ولم يحدد الجهة التي تمنح الإذن بالزواج بالأجنبية هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى نجد أن المشرع في قانون الخدمة المدنية اعتبر من تحمل جنسية أية دولة عربية ليست أجنبية، لكنه في قانون علاقات العمل سكت عن القول بأن العربية ليست أجنبية مما يفهم منه أن الموظف الذي يتزوج من العربية يفقد وظيفته بقوة القانون، ما لم يحصل على إذن من الجهات المختصة .

- 1 — أنظر القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل ، مدونة التشريعات ، س 10 ، ع 7 .
 - 2 — أنظر نص القانون رقم 55 لسنة 1976 بشأن الخدمة المدنية ، الجريدة الرسمية ، س 14 ، ع 48 .
- خامساً / الوفاة .

الوفاة هي مفارقة الروح للجسد ، وانتهاء خدمة الموظف بسبب الوفاة أمر تقتضيه طبيعة الأشياء؛ لذلك نصت المادة 42 من قانون علاقات العمل (تنتهي خدمة العامل أو الموظف لأحد الأسباب الآتية :

- 1 — ...
- 5 — الوفاة) .

إن حسب هذا النص فإن الوفاة هي أحد الأسباب لانتهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون، وهو سبب طبيعي يؤدي تلقائياً إلى انتهاء خدمة الموظف، وهو في نفس الوقت حق وقدر مكتوب على كل حي، غير أن ما تجدر الإشارة إليه أن الوفاة لا تنتج أثرها بشكل فوري ومباشر، بالنسبة لبعض حقوق الموظف خاصة مرتبه ومزاياه المالية الأخرى، حيث تستمر جهة عمله في صرف مرتبه الذي كان يتقاضاه إلى المستحقين عنه من أسرته بافتراض عدم وفاته، وذلك من الشهر الذي حصلت فيه الوفاة والشهرين التاليين له وفي المواعيد المقررة للصرف، وتعتبر هذه المبالغ منحة لا يجوز استردادها أو الحجز عليها (1)، يفهم ذلك من نص المادة 23 من قانون الضمان الاجتماعي رقم 13 لسنة 1980 حيث جاء فيها (أ — في حالة وفاة المشترك، أو وفاة صاحب المعاش المقرر وفقاً لأحكام المواد 14 و 17 و 18 و 21 و 22 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.

الإدارة، بل ما هو إلا من قبيل الإجراءات التنفيذية التي تتخذها الإدارة لتنفيذ أحكام القانون، دون أن يكون لها في هذا الشأن أية سلطة ... فلا محل إذن للقول بضرورة عرض قرار الفصل واستصداره من مجلس التأديب ،... (3).

- 1 — طعن إداري رقم 33 لسنة 33 ق ، جلسة 7 . 6 . 1987 م . م . ع ، س 25 ، ع 1 ، 2 ، ص 43 .
 - 2 — سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري ، الكتاب الثالث ، قضاء التأديب ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1995 ، ص 240 .
 - 3 — القضية رقم 3958 لسنة 9 ق ، جلسة 8 . 5 . 1957 ، المجموعة ، س 11 ، ع 2 ، ص 432 ، بند 284 .
- رابعاً / الزواج من أجنبية بدون إذن.
- تنص المادة 172 من القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل (بالإضافة إلى الأسباب الواردة بالمادة 42 من هذا القانون تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية:

- 1 — ...
 - 3 — الزواج من أجنبية ما لم يكن مآذونا له بذلك من الجهة المختصة قانوناً.
 - 4 — ... (1) .
- وقد كانت المادة 128 من نفس القانون تشترط في المرشح لتولي أحد الوظائف في ملاكات الوحدات الإدارية ضرورة أن لا يكون المرشح متزوجاً بأجنبية ما لم يكن مآذونا له بذلك من الجهة المختصة، وقد كان المشرع في قانون الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 1976 الملغي ووفقاً لنص المادة 105 تنص (مع مراعاة الأحكام الواردة في هذا القانون تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية :
- أ — ...
 - و — الزواج من أجنبية، ما لم يصدر له إذن بذلك من مجلس الوزراء، ولا تعتبر في حكم الأجنبية من تنتمي بجنسيتها إلى إحدى الدول العربية.
 - ز — ... (2).

ووفقاً للمواد السابقة فإن الموظف الذي يتزوج من أجنبية يفقد الوظيفة بقوة القانون؛ لأن من أهم شروط تولي الوظيفة العامة عدم الزواج بالأجنبية، والبقاء فيها، فهو شرط دائم يلزم توافره عند تولد الوظيفة وكذلك للاستمرار فيها أيضاً، غير أن هذا السبب لانتهاء العلاقة الوظيفية مرهون بعدم الحصول على موافقة جهة الاختصاص، أما لو سلمنا بأن منح الموظف إذناً من الجهة المختصة، فلا تنتهي العلاقة الوظيفية، غير أن ما يمكن ملاحظته

المشروع، وهذا أمر يختلف من دولة إلى أخرى ومن وظيفة إلى أخرى، وأحياناً حتى من جنس لآخر، حيث تلعب طبيعة الوظيفة التي يتقلدها الموظف في بعض الأحيان دوراً أساسياً في انقسام العلاقة الوظيفية بين الموظف وجهة عمله، كما هو الحال في بعض الوظائف ذات الطبيعة الخطرة، أو الوظائف الشاقة، وفي هذه الحالات يقلل المشرع سن التقاعد، بينما تزداد هذه السن في وظائف أخرى، كما هو الحال بالنسبة لرجال القضاء والنيابة، وأعضاء هيئة التدريس الجامعي كمثال وهذا استثناء عن القاعدة العامة، والاستثناء لا يقاس عليه ولا يتوسع فيه، أيضاً تصرف بعض الموظفين قد يكون سبباً لانتهاء العلاقة الوظيفية كما هو الحال، في فقد الموظف الجنسية اللببية بإرادته الذاتية أو عندما يقوم بأعمال تؤدي إلى إسقاط الجنسية عنه، أو الحكم على الموظف بعقوبة جنائية أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة، أو عندما يتزوج الموظف بالأجنبية، أخيراً تنتهي العلاقة الوظيفية بانتقال الموظف إلى الرفيق الأعلى، وهي نهاية طبيعية فكل نفس ذاتة الموت، غير أن المشرع في هذه الحالة الأخيرة، منح الموظف المتوفى بعض الحقوق، وكأنه مازال حياً، حيث رأينا كيف أن القانون رقم 12 لسنة 1991 الذي يقرر بعض الحقوق والمزايا لمن يفقدون حياتهم سواء كان هذا الموظف مدنياً أو عسكرياً أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها، وكان حياته مستمرة إلى أن يبلغ سن التقاعد المقرر للوظيفة التي يتقلدها، ومن ثم يعامل معاملة أقرانه من الأحياء من استحقاق المرتب وكافة العلاوات والمزايا الأخرى التي تقررها الوظيفة، ومن هذا المنطلق، لا يكون للوفاة تأثير على شهيد الواجب، من حيث انقطاع العلاقة الوظيفية طالما تقرر اعتباره شهيداً، وذلك بصدر قرار يؤكد ذلك من جهة الاختصاص.

أمل من خلال هذه الورقة المتواضعة أن أكون قد سلطت بعض الضوء، على انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف وجهة عمله بقوة القانون، وذلك من خلال التشريعات السارية في هذا الشأن، وكذلك ما أبداه الفقه من آراء وأفكار، وما استقر عليه القضاء اللببي والمقارن حول الموضوع.

وما توفيقى إلا بالله عليه توكلت وإليه المصير.

المراجع:

- [1]- أحمد عبد الحميد عشوش ، أحكام الجنسية ومركز الأجانب في دول مجلس التعاون ، مؤسسة شباب الجامعة ، 1990 ، الإسكندرية .
- [2]- السيد محمد مدني ، القانون الإداري اللببي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1964 — 1965 .

ب — ويكون أداء المرتب ... من الجهة التي كان يصرف منها للمشارك مرتبه ... حال حياته ، ... (2).

ووفقاً لنص المادة 1 من القانون رقم 12 لسنة 1991 بشأن تقرير حقوق ومزايا لمن يفقدون حياتهم من العسكريين والمدنيين أثناء تأدية الواجب (تعتبر خدمة من يفقد حياته من العسكريين والمدنيين الوطنيين أثناء تأدية الواجب المكلف به أو بسببه مستمرة إلى حين بلوغه السن المقررة قانوناً لترك الخدمة، ويعامل معاملة أقرانه من الأحياء بالنسبة لاستحقاق المرتب وكافة العلاوات والمزايا المالية والعينية الأخرى) (3).

والمستفاد من هذا النص، أن وفاة الموظف الشهيد لا تأثير لها على انقسام العلاقة الوظيفية، فإذا سلمنا وأن صدر قرار باعتبار الموظف كذلك، تعتبر خدمته مستمرة لغاية بلوغه سن التقاعد المقررة قانوناً (4).

1 — أنظر محمد عبدالله الحراري ، أصول القانون الإداري اللببي ، المكتبة الجامعة ، الزاوية — ليبيا ، ط 6 ، ص 494 وما بعدها ، حسين حمودة المهدي ، المرجع السابق ، ص 481 . مفتاح خليفة عبدالحميد وحمد محمد الشلماني ، المرجع السابق ، ص 152 .

2 — أنظر نص القانون بالكامل في الجريدة الرسمية ، س 18 ، ع 11 .

3 — أنظر نص القانون في الجريدة الرسمية ، س 29 ، ع 21 .

4 — مصطفى عبدالحميد دلاف — شرح أحكام قانون الأمن والشرطة في القانون اللببي ، أكاديمية الدراسات العليا ، طرابلس ، ص 150 .

الخاتمة

هكذا ألقينا نظرة على موضوع من أهم مواضيع القانون الإداري بشكل عام، والوظيفة العامة بشكل خاص، حيث يقسم فقه القانون العام، الوظيفة العامة إلى الأحكام العامة للوظيفة ، وهي الأمور المتعلقة بشروط التعيين، والندب والإعارة، والترقية وغيرها، ثم موضوع تأديب الموظف العام، وأخيراً انتهاء العلاقة الوظيفية، وانتهاء العلاقة الوظيفية ، قد تكون بقوة القانون، ولا تستحق في هذه الحالة أية قرارات من جهة الإدارة باعتبار أن الأمر محسوم مسبقاً بإرادة المشرع، وأن ما تتخذه جهة الإدارة إنما هو إجراء كاشف، وليس مقررراً؛ لذلك لا تخضع مثل هذه القرارات إلى رقابة القضاء إلا إذا شاب القرار تعسف في استعمال السلطة، وقد رأينا أن الوضع الطبيعي لانتهاء العلاقة الوظيفية هو وصول الموظف إلى سن التقاعد التي يقررها

- [3]- حسين حمودة المهدي ، شرح أحكام الوظيفة العامة ، المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان ، طرابلس ، ط 1 ، 1986 .
- [4]- سعيد نحيلي ، القانون الإداري ، جامعة حلب ، كلية الحقوق ، 2007 .
- [5]- سليمان محمد الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ، دراسة مقارنة ، الكتاب الثاني ، نظرية المرفق العام وعمال الإدارة العامة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1973 .
- [6]- _____ ، القضاء الإداري ، الكتاب الثالث ، قضاء التأديب ، دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1995 .
- [7]- صبيح بشير مسكوني ، القانون الإداري الليبي ، دراسة مقارنة ، الكتاب والتوزيع والإعلان والمطابع ، ط 2 ، 1982 .
- [8]- عكاشة محمد عبدالعال ، القانون الدولي الخاص ، الجنسية المصرية ، الاختصاص القضائي الدولي وتنفيذ الأحكام الأجنبية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، 1966 .
- [9]- عز الدين عبدالله ، القانون الدولي الخاص ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ط 10 ، 1977 .
- [10]- عمران علي السائح ، الوجيز في القانون الخاص الليبي ج 1 ، الجنسية ، 2012 .
- [11]- مازن ليلو راضي ، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، 2005 .
- [12]- محمد مختار عثمان ، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة ، دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ط 1 ، 1973 .
- [13]- مفتاح خليفة عبدالحميد وحمد محمد الشلماني ، التنظيم القانوني للوظيفة العامة في التشريع الليبي ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، 2014 .
- [14]- محمد عبدالله الحراري ، الرقابة على أعمال الإدارة في القانون الليبي ، رقابة دوائر القضاء الإداري ، المكتبة الجامعة ، الزاوية — ليبيا ، ط 5 ، 2010 .
- [15]- _____ أصول القانون الإداري الليبي ، المكتبة الجامعة ، الزاوية — ليبيا ، ط 6 ، 2010 .
- [16]- مصطفى أبوزيد فهمي ، الوجيز في القانون الإداري ، نظرية المرافق العامة ، ج 1 ، مطبعة الرسالة ، الاسكندرية ، ط 1 ، 1957 .
- [17]- مصطفى عبدالحميد دلاف ، شرح أحكام قانون الأمن والشرطة في التشريع الليبي ، أكاديمية الدراسات العليا للعلوم الأمنية ، طرابلس ، 2001 .