



انقضاء الدعوى التأديبية

أ. حمزة الزروق إحييل

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

hamzaahpil1984@gmail.com

The disciplinary case ends

Hamzah alzarouq ahbeel

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

تاريخ النشر: 2023-06-27

تاريخ القبول: 2023-06-20

تاريخ الاستلام: 2023-05-05

الملخص

يعتبر الموظف العام الأداة البشرية للدولة لتسيير مرافقها، فهو يحظى بمجموعة من الحقوق الأساسية و الضمانات الكفيلة لإداء هذه المهمة على احسن وجه، و بالمقابل هو مكلف بأعباء فرضتها عليه الوظيفة العامة، وهي جملة من الواجبات التي ينبغي عليه احترامها تحت طائلة المسائلة التأديبية، دون الإخلال عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية، و يقصد بذلك اخضاعهم إلى لنظام تأديبي وفق المبادئ التي تحكم الوظيفة العامة، و التي تكون بين اعتبارين بما يكفل التوازن بين الموظفين و فاعلية العمل الإداري، ويهدف التأديب إلى ضمان العمل الإداري على الشكل الأمثل.

الكلمات الدالة: التأديب – الدعوى – العقوبات التأديبية – الموظف – القرارات الإدارية.

Abstract

The public servant is considered the human tool of the state to run its facilities, as he enjoys a set of basic rights and guarantees to ensure the performance of this task in the best way, and in return he is charged with the burdens imposed on him by the public office, which is a set of duties that he must respect under penalty of disciplinary accountability, without prejudice When necessary, penal follow-up, and this means subjecting them to a disciplinary system in accordance with the principles that govern the public office, which is between two considerations to ensure a balance between employees and the effectiveness of administrative work.

Disciplinary aims to ensure optimal administrative work.

Keywords: : discipline – lawsuit – disciplinary penalties – employee – administrative decisions.

المقدمة:

إن الهدف الرئيسي من التأديب هو الاصلاح و التقويم و رفع كفاءة العمل الإداري؛ وتنتهي الدعوى التأديبية بطرق عادية و طرق غير عادية، الاولى تنتهي بصدور قرار تأديبي نهائي، أو سحب القرار الإداري، أو بمحو القرار الإداري، أو صدور حكم

قضائي نهائي بات بالإلغاء، أما الثانية فتتقضي عن طريق مضي المدة أو الاستقالة أو الوفاة. و يقصد بانقضاء الدعوى التأديبية انتهائها و لا يجوز تحريها، و يوجد فرق بين مصطلح الانقضاء أو سقوط الدعوى، فقد جرى العمل على استخدام الوصفين.

إشكالية البحث:

تتمثل إشكالية البحث في تحديد حالات و أسباب انقضاء الدعوى التأديبية، لذلك التساؤل المطروح، ماهي الاسباب التي تتقضي بها الدعوى التأديبية؟.

أهمية الدراسة:

إن لموضوع انقضاء الدعوى التأديبية أهمية كبيرة و هامة، ليس من الناحية العلمية فقط، و إنما من الناحية العملية أيضاً و المتمثلة في حصر أغلب طرق انقضاء الدعوى التأديبية، وذلك من أجل الاطلاع عليها من قبل المهتمين بهذا المجال.

منهجية البحث:

لدراسة هذا الموضوع من جميع جوانبه فقد اعتمدنا على المنهج التحليلي، و ذلك من خلال تحليل النصوص القانونية، و تعزيزها ببعض أحكام المحاكم الإدارية، و المنهج الوصفي وذلك لما يحتويه الموضوع من آراء فقهية.

خطة البحث:

المطلب الأول: الطرق العادية لانقضاء الدعوى التأديبية

الفرع الأول: انقضاء الدعوى بسحب و محو القرار الإداري

الفرع الثاني: الانقضاء بصدور قرار تأديبي نهائي أو حكم قضائي نهائي

المطلب الثاني: الطرق الغير عادية لانقضاء الدعوى التأديبية

الفرع الأول: انقضاء الدعوى عن طريق التقادم و الاستقالة

الفرع الثاني: انقضاء الدعوى بوفاة الموظف أو بصدور أعفاء تشريعي

المطلب الأول

الطرق العادية لانقضاء الدعوى التأديبية

عندما يصدر القرار التأديبي القاضي بتوقيع عقوبة على الموظف المرتكب للمخالفة على خطأه، وذلك نتيجة لإخلاله بالواجبات الوظيفية، أو حيدته عن مقتضياتها، بأنه يحق للإدارة أن تتراجع عن قرارها بشأن العقوبة التأديبية، و ذلك قد يكون عن طريق سحب القرار خلال مدة الطعن، أو أن تمحو العقوبات التأديبية و هذا ما سوف نتناوله في **الفرع الأول**، ومن ثم سنقوم بتسليط الضوء على أهم المواقف التي يتعرض لها الموظف خلال مساره في الوظيفة العامة، من خلال صدور قرار إداري نهائي، و صدور حكم قضائي نهائي بات بالإلغاء في الفرع الثاني.

الفرع الأول

الانقضاء بسحب القرار و محو العقوبات التأديبية

سنقوم بدراسة سحب القرار الإداري أولاً، ثم محو العقوبات التأديبية ثانياً أولاً:.. سحب القرارات التأديبية.

اعتاد الفقه و القضاء العربي على استعمال مصطلح السحب الذي يعني رجوع الإدارة عن قرارها لسبب من الاسباب، ويكاد يكون الاجماع في الفقه و القضاء على هذا المصطلح و لقد حسم المشرع الليبي هذه المسألة باستعماله لمصطلح السحب في مواضع كثيرة، حيث قامت الإدارة بسحب العديد من القرارات التي رأت ضرورة سحبها للمصلحة العامة. (1)

حيث عرف السحب بأنه إلغاء الإدارة بأثر رجعي، و اعدام آثاره بالنسبة للماضي و المستقبل، و هذا المفهوم الذي استقر عليه القضاء الإداري الليبي، حيث نجد المحكمة العليا الليبية في رأيها في الطعن الإداري رقم (16/2 قضائية) و الصادر في جلسة 21 يونيو 1970م "يؤدي سحب القرار الإداري إلى اعدامه، منذ صدوره، و إذا وقع السحب بعد رفع دعوى الإلغاء انتهت المصلحة فيها و تحكم بانتهاء الخصومة ما لم توجد مصلحة عامة، تجب حمايتها" (2)

- أيضاً لا يجوز لجهة الإدارة، القيام بسحب القرارات التأديبية التي قد صدرت صحيحة و سليمة و خالية من العيوب، و هذا تأسيساً على مبدأ عام وهو عدم رجعية القرارات الإدارية و على ضمان استمرار المواقع و المراكز و الاوضاع القانونية. حيث نصت المحكمة العليا الليبية في حكمها الصادر، في الطعن الإداري رقم (16/18) قضائية "إن القرارات الإدارية المطعون فيها و الصادرة بوقف الطاعنين عن العمل في حقيقتها قرارات نهائية بفصلهم عن الخدمة، إذ أن الإدارة افصحت في دفاعها أنها لجأت إلى ذلك بسبب اعتراض وزارة المالية على تعيينهم لصدوره خلافاً لقرار مجلس الوزراء الذي قضى بوقف التعيينات و كأنها و قد علمت أن قرارات التعيين التي صدرت كانت خاطئة، عمدت إلى سحبها و انتهت بذلك خدمة الطاعنين بعد أن باشرُوا عملهم نحو عام، و ما من شك في أن هذه القرارات مست مركزاً قانونياً لكل من المدعين، و لما كان قرار مجلس الوزراء لا ينسحب على الماضي، و لا يمس الحقوق المكتسبة لمن عينوا قبل صدوره فإن ذلك ينفي ما تعللت به الإدارة، و بانتفاء العلة، يكون القرار معدوم السبب مخالفاً للقانون. (1)

و الاستثناء من القاعدة العامة في سحب القرارات الإدارية الذي صدرت الصحيحة (و الذي اخذه الفقه و القضاء) هو جواز سحب القرارات التي صدرت بفصل الموظفين و ذلك لاعتبارات الخاصة بالعدالة و لدواعي حماية حقوق الإنسان. و لكن هذا الاستثناء مقيد بشرط و هو عدم المساس بمركز قانوني قد نشأ لموظف آخر قد تم تعيينه من قبل الإدارة في وظيفة الموظف الذي صدر فيه قراراً بالفصل، و هذا ما أيده القضاء الإداري الليبي حيث تقول محكمة القضاء الإداري بطرابلس "فإنه و إن كان من المقرر فقهاً و قضاءً، انه يجوز لجهة الإدارة، أن تسحب قرار فصل الموظف إذا اقتضت المصلحة ذلك، و لدواعي انسانية، بشرط عدم الاضرار بموظف آخر، و من باب أولى الموظف موضوع القرار المسحوب إدارياً.

- اما بالنسبة لسحب القرارات الإدارية غير المشروعة: القاعدة العامة و على عكس ما هو معمول به بشأن القرارات الإدارية المشروعة، هي أن الإدارة يجوز لها، بل يتوجب عليها القيام بسحب قراراتها غير المشروعة و ذلك بإعدام آثارها بالنسبة إلى المستقبل و إلى الماضي على السواء. (2)

و يتضح من إجراء السحب شأنه شأن الإلغاء القضائي يعدم القرار منذ ولادته ولد ميتاً، هو و العدم سواء (1).

ثانياً: محو القرار التأديبي.

(1) د. نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب، ب ن، ب ط، 1997، ص 353.

(2) د. محمد عبدالله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي، المكتبة الجامعة، للطباعة و النشر و التوزيع، الطبعة السابعة، الزاوية، 2019، ص 260.

(1) د. نصر الدين محمد القاضي، مرجع سبق ذكره، ص 356-357.

(2) د. محمد عبدالله الحراري، مرجع سبق ذكره، ص 268.

(1) سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الثنية، 1996، ص 583.

و المقصود بمحو العقوبة هو اعتبارها كأن لم تصدر نهائياً و ازالة كل ما يترتب عليها من آثار مستقبلية مع بقاء آثارها على الحقوق و التعويضات التي ترتبت عليها في الماضي.⁽²⁾

حيث نص المشرع الليبي في القانون رقم 12 لسنة 2010م حيث نصت المادة رقم 166 على أنه "1- تمحى العقوبات التأديبية التي توقع على الموظف بانقضاء الفترات التالية محسوبة من تاريخ تنفيذ العقوبة.

أ- سنة في حالة عقوبة الإنذار أو الخصم من المرتب لمدة تجاوز خمسة أيام.

ب- سنتين في حالة الخصم من المرتب لمدة تزيد على خمسة أيام ولا تجاوز خمسة عشر يوماً.

ج- ثلاث سنوات في حالة اللوم، أو الخصم من المرتب، لمدة تزيد على خمسة عشر يوماً، أو الحرمان من العلاوة أو الحرمان من الترقية أو خفض الدرجة.

2- و يتم المحو في هذه الحالات بقرار من الوزير المختص بالنسبة لشاغلي وظائف الإدارة العليا و بقرار من لجنة شؤون الموظفين بالنسبة لغيرهم

و يترتب على المحو، العقوبة اعتبارها كأن لم تكن بالنسبة للمستقبل، و لا يؤثر المحو على ما تم تنفيذه من العقوبة أو على الحقوق و التعويضات التي ترتبت نتيجة لها، و ترفع أوراق العقوبة و كل إشارة لها و كل ما يتعلق بها من ملف خدمة الموظف، إذ تبين للوزير أو لهذه اللجنة أن سلوك الموظف و عمله منذ توقيع العقوبة مرضيان وذلك من واقع ملف خدمته و ما يبيده الرؤساء عنه".⁽³⁾

و يتم المحو في الحالات المذكورة بقرار من لجنة شؤون الموظفين بالنسبة لغير شاغلي الوظائف العليا، إذ قد تبين لها أن سلوك العامل، وعمله منذ توقيع الجزاء عليه مرضياً و ذلك من خلال واقع تقارير الكفاءة السنوية و ملف خدمته و ما يقدمه الرؤساء عنه من تقارير .

بينما نص القانون المصري في المادة 67 من القانون رقم 81 لسنة 2016 بشأن الخدمة المدنية بخصوص محو العقوبة التأديبية على "تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف بانقضاء الفترات الآتية.

1- سنة في حالة الإنذار و التنبيه و الخصم من الأجر مدة لا تزيد على خمسة أيام.

2- سنتان في حالة اللوم و الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام و حتى خمسة عشر يوماً

3- ثلاث سنوات في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة عشر يوماً و حتى ثلاثين يوماً.

4- أربع سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى عدا جزاء الفصل و الإحالة إلى المعاش و تحسب فترات المحو اعتباراً من تاريخ توقيع الجزاء.

و يترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل، ولا يؤثر على الحقوق و التعويضات التي ترتبت نتيجة له و تحدد اللائحة التنفيذية إجراءات المحو.⁽¹⁾

و يشترط لإمكان محو الجزاء التأديبي توافر شرطين.

أ- انقضاء مدة ما بين توقيع الجزاء التأديبي و المحو

⁽²⁾ إبراهيم سيد أحمد، شريف أحمد الطباخ، الوسيط الإداري في الدعوى التأديبية و الدفوع التأديبية في ضوء الفقه و القضاء، شركة ناس للطباعة، الطبعة الأولى، القاهرة، 2015، ص 316.

⁽³⁾ المادة (166) من القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل.

⁽¹⁾ المادة (67) من القانون رقم 81 لسنة 2016، بشأن الخدمة المدنية المصري.

و قد حدد المشرع هذه المدة بحسب جسامه الجزاء، محسوبة من تاريخ توقيع الجزاء، و إذا تعددت الجزاءات فتحسب المدة بالنسبة لكل جزاء على حدى من تاريخ توقيعه، ويتم المحو بالنسبة لكل جزاء متى انقضت المدة اللازمة له.

ب- حسن السلوك و العمل الوظيفي

يتم محو الجزاء التأديبي إذ تبين للإدارة سلوك العامل مرضي و ذلك من خلال واقع تقاريره السنوية أو من خلال ملفه الشخصي، و ما يقدمه الرؤساء عنه.⁽²⁾

الفرع الثاني

صدور قرار تأديبي نهائي أو حكم قضائي بات بالإلغاء

سوف تقتصر دراسة هذا الفرع على انقضاء الدعوى التأديبية بصدور قرار تأديبي نهائي أولاً، و انقضاء الدعوى بصدور حكم قضائي بالإلغاء ثانياً.

أولاً: انقضاء الدعوى بصدور قرار تأديبي نهائي.

تنقضي الدعوى التأديبية عن طريق أي سبب قانوني يحول دون دخولها في حوزة صاحب القرار التأديبي، و دون استمرارها في حوزته، و الأصل في الدعاوى التأديبية إنها تنقضي بصدور قرار أو من خلال صدور حكم فيها، و هذا هو السبب الطبيعي لانقضاء الدعوى التأديبية.⁽¹⁾

حيث يكون القرار أو الحكم قد استنفذ جميع طرق الطعن، و بهذا يكون القرار أو الحكم استنفذ الغاية من الدعوى التأديبية و هو الفصل في وقوع المخالفة التأديبية و نسبتها إلى المتهم، و إقرار حق المجتمع في معاقبته على المخالفة، و من ثم تنقضي الدعوى التأديبية عندما يتحقق هذا الغرض الذي أنشأت من أجله.⁽²⁾

كما تنقضي بقرار من سلطة مجلس التأديب بالإدانة أو البراءة، وقد استنفذ طرق الطعن عليه، فلا تملك هذه السلطات محاكمة الموظف المتهم من جديد عن نفس موضوع الاتهام، و بذلك تنقضي الدعوى التأديبية بصدور قرار تأديبي نهائي، أي قرار يتخذ الصيغة التنفيذية دون الحاجة إلى تصديق جهة أعلى.⁽³⁾

ثانياً: صدور حكم قضائي بات بالإلغاء

أحياناً يلجأ الموظف إلى القضاء الإداري طالباً إلغاء الجزاء الإداري المعيب و التعويض عما يكون قد لحق به من ضرر بسببه، خاصة و أن هناك العديد من العيوب التي تشوب الجزاء التأديبي، و التي يمكن للقضاء الإداري الاستناد إليها في إلغاء الجزاء و يترتب على إلغاء الجزاء التأديبي قضائياً إزالة كافة الآثار القانونية و التبعية المترتبة على ذلك الجزاء، فضلاً عن إلزام الإدارة بأن تعيد إلى الموظف كافة حقوقه و امتيازاته التي كان يتمتع بها قبل توقيع الجزاء عليه مع عدم إخلال بحق الموظف في المطالبة بالتعويض عما لحقه من ضرر بسبب الجزاء المحكوم عليه بالإلغاء قضائياً، و تحوز الاحكام القضائية الصادرة بالإلغاء حجية مطلقة بالنسبة للكافة و ليس حجية نسبية.

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية "بأن دعوى الإلغاء هي دعوى عينية دون جدال تقوم على مخاصمة القرار الإداري ذاته، و إذا فإن إلغاء القرار المطعون فيه قضائياً لا يتوقف أثره على طرفي الدعوى فقط، و إنما يسري في مواجهة الكافة وفقاً

⁽²⁾ مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي و ضماناته و رقابته القضائية بين الفاعلية و الضمان، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1986، ص 828.

⁽¹⁾ د. محمد ماجد ياقوت، شرح الجزاءات التأديبية، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الثانية، 2001، ص 983

⁽²⁾ د. مالكي السيد أحمد، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019، ص 6.

⁽³⁾ د. مفتاح أغنية محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام في القانون الإداري الليبي بين فاعلية الإدارة و ضمانات الموظفين، (دراسة مقارنة مع القانون المصري و المغربي)، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، الطبعة الأولى، 2008، ص 211-212.

لما نصت عليه المادة 52 من قانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972 "حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1959/3/9م في الطعن رقم 1440 لسنة 2ق مجموعة احكام العليا في عشر سنوات، المبدأ رقم 1004 ص 1039".⁽¹⁾

أما في ليبيا فالجهات القضائية التي تملك إلغاء القرارات الإدارية هي دوائر القضاء الإداري بمحاكم الاستئناف بالمحكمة العليا. فلقد عهد المشرع في قانون المحكمة العليا لسنة 1953 ثم في القانون رقم 88 لسنة 1971 بشأن القضاء الإداري لهذه الدوار وحدها دون غيرها مهمة الفصل في جميع الطعون التي يقدمها الموظفون العامون و الافراد بإلغاء جميع القرارات الإدارية النهائية الصادرة بشأنهم، بشرط أن يكون مرجع الطعن على هذه القرارات هو عدم الاختصاص أو وجود عيب في الشكل أو مخالفته القوانين و اللوائح أو خطأ في تطبيقها أو تأويلها أو سوء استعمال السلطة.⁽²⁾

أما بالنسبة للآثار المترتبة على الحكم الصادر بإلغاء الجزاء التأديبي إزالة كافة الآثار القانونية و التبعية المترتبة عليه و يتعين على الإدارة إعادة الموظف إلى مركزه الوظيفي السابق على توقيع الجزاء عليه

لكن قد يكون قد تم تعيين موظف آخر خلفاً للموظف الذي عوقب، و في هذه الحالة يتعين على جهة الإدارية أن تسحب القرار الصادر بتعيين الموظف الجديد.

حيث قضت محكمة القضاء الإداري في مصر بأن "يتعين على جهة الإدارية أن تعيد الموظف إلى وظيفته و بذات الدرجة التي كان يشغلها، و إذا تعذر عليها ذلك وجب سحب القرار الصادر بتعيين الموظف الجديد" حكم محكمة القضاء الإداري الصادر بجلسة 1954/1/26م في الدعوى رقم 1236 لسنة 7ق،⁽³⁾

المطلب الثاني

الطرق الغير عادية لانقضاء الدعوى التأديبية

أن الدعوى التأديبية قد تنتضي لأسباب أخرى غير عادية أهمها التقادم، و الاستقالة، و الوفاة، و الإعفاء التشريعي، وهذا ما سوف ندرسه في الفرعين التاليين.

الفرع الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم و الاستقالة، الفرع الثاني: انقضاء العوى التأديبية بالوفاة و الإعفاء التشريعي.

الفرع الأول

انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم و الاستقالة

سنحدث أولاً على التقادم كأحد اسباب انقضاء الدعوى التأديبية، ثم ثانياً سنقوم بشرح انقضاء الدعوى بسبب وفاة الموظف.

أولاً:- انقضاء الدعوى التأديبية بمضي المدة (التقادم)

يقصد بتقادم الدعوى التأديبية زوال الآثار القانونية المترتبة عليها بمضب المدة، و التقادم من الأنظمة المعروفة في المجالين المدني و الجنائي، حيث نجده يطبق على الحقوق و الدعاوى المدنية، كما يطبق على الدعاوى و العقوبات الجنائية، و قد نص عليه المشرع كذلك في المجال التأديبي كسبب لانقضاء الدعوى التأديبية، إذ ليس من المصلحة بعد مرور فترة طويلة استقرت الأمور، يتم التصدي من جديد بالتحقيق أو المحاكمة للواقعة التي تشكل الجريمة التأديبية خصوصاً و إن مرور هذه الفترة دون اتخاذ إجراء معين يعتبر إهمال و تقصير من جانب السلطة المختصة بالتأديب، فضلاً عن صعوبة اثبات وقوع التهم المنسوبة للموظف بعد مرور وقت طويل على ارتكابها.⁽¹⁾

(1) د. إبراهيم السيد أحمد، شريف أحمد الطباخ، مرجع سبق ذكره، ص 322.

(2) د. محمد عبدالله الحراري، مرجع سبق ذكره، ص 273.

(3) د. إبراهيم السيد أحمد، شريف أحمد الطباخ، مرجع سبق ذكره، ص 322-323 .

(1) د. محمد عبدالله الفلاح، احكام القضاء الإداري، دراسة مقارنة، دار برنيتشي، الطبعة الثانية، بنغازي، ليبيا، 2017، ص 361.

و على رغم من أهمية التقادم، كطريق لانقضاء الدعوى التأديبية، فإن المشرع الفرنسي لم يأخذ به طالما ظل الموظف في الخدمة

فقد نص المشرع الليبي في القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل في المادة 164 منه على " تسقط الدعوى التأديبية بانقضاء ثلاث سنوات من يوم وقوع المخالفة، و تكون المدة خمس سنوات بالنسبة للمخالفة التي يترتب عليها ضياع حق للخزانة العامة.

و تنقطع المدة في الحالتين بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة، إذا اتخذت في مواجهة المتهم، و تسري المدة من جديد ابتداءً من آخر إجراء.

و إذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة إلى أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة إلى الباقين، و لو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة.⁽¹⁾

و نصت المادة 165 من نفس القانون على " لا يمنع انتهاء خدمة الموظف من الاستمرار في المحاكمة التأديبية أو الإحالة إلى المحاكمة إذا كان قد بدأ معه التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته.

و يجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق للخزانة العامة إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدأ في التحقيق قبل انتهاء الخدمة⁽²⁾

اما بالنسبة للمشرع المصري فقد نص على التقادم في القانون رقم 81 لسنة 2016 بشأن الخدمة المدنية في المادتين 66-68 حيث نص في المادة 68 على " تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضي ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة، و تنقطع هذه المدة بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة و تسري المدة من جديد ابتداءً من آخر إجراء".

و إذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة إلى أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة إلى الباقين، و لو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة.

و مع ذلك إذا شكل الفعل جريمة جنائية، فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية.

و نصت المادة 66 على " لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأي سبب من الاسباب عدا الوفاة من محاكمته تأديبياً إذا كان قد بدأ في التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته.

و يجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق للخزانة العامة إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدأ في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها.⁽³⁾

كما قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " إن مدة سقوط الدعوى التأديبية التي تسري من جديد بعد انقطاعها بأي إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة هي ثلاث سنوات من تاريخ الإجراء الأخير القاطع للتقادم (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة 17/1/1981م في الطعن رقم 478 لسنة 22ق)

و يتضح من خلال ما تقدم أن الأصل المقرر لسقوط الدعوى التأديبية بمضي المدة بالنسبة للعاملين الموجودين في الخدمة هو السقوط الثلاثي بمضي ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب الواقعة، اما بالنسبة لمن تركوا الخدمة فإنها لا تسقط بمضي المدة إذا

(1) المادة 164 من قانون علاقات العمل الليبي رقم 12 لسنة 2010.

(2) المادة 165 من قانون علاقات العمل الليبي رقم 12 لسنة 2010

(3) المادة 66-68، من قانون الخدمة المدنية المصري رقم، 81 لسنة 2016م

كانت المخالفة المرتكبة مالية أي من شأنها ضياع حق من حقوق الدولة فيمكن إقامة الدعوى التأديبية عنها خلال خمس سنوات من تاريخ ترك الخدمة و لو لم يكن قد بدء في التحقيق بشأنها مع الموظف الذي ترك الخدمة⁽¹⁾.

كما ذهب جانب من الفقه للقول لانقضاء الدعوى التأديبية بمضي المدة توافر ثلاثة شروط، **أولاً:** مرور مدة التقادم كاملة، **ثانياً:** انقضاء هذه المدة دون انقطاع، **ثالثاً:** أن تكون الدعوى التأديبية لازالت قائمة لم تنقضي بسبب آخر من اسباب الانقضاء.⁽²⁾

ثانياً:- انقضاء الدعوى التأديبية بالاستقالة

تعتبر الاستقالة أحد طرق انقضاء الدعوى التأديبية و ذلك متى قبلت الإدارة استقالة الموظف قبل إحالته إلى المحاكمة التأديبية، حيث تم تعريفها من قبل الدكتور **ماجد راغب الحلوي** بأنها هي انتهاء خدمة الموظف بناء على طلبه و رغبته بمحض إرادته.⁽³⁾ و يمكن تعريف الاستقالة أيضاً على انها، رغبة الموظف الحرة و بإرادته المنفردة بترك وظيفته قبل السن المقررة قانوناً لإنهاء الخدمة مع موافقة جهة الإدارة على ذلك بشكل صريح، فالاستقالة هي عبارة عن عمل إرادي من جانب الموظف يحدد في رغبته في ترك الوظيفة لأسباب معينة، كما قد تم تعريفها من قبل البعض بأنها، الخروج من الخدمة بناء على مبادرة العامل و طلبه.⁽⁴⁾

المشرع الليبي أجاز في المادة 108 من قانون الخدمة المدنية الملغي و من بعدها في المادة 173 من قانون رقم 12 لسنة 2010، للموظف إنهاء علاقته الوظيفية من تلقاء نفسه و ذلك بتقديم استقالته من وظيفته وفقاً لعدة ضوابط "1- يجب أن تكون الاستقالة مكتوبة، و من تم لا يعتد بالاستقالة الشفوية.

2- تلتزم السلطة المختصة بالتعيين البث في الاستقالة خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمها و إلا اعتبرت الاستقالة مقبولة
3- إذ لم يحيل الموظف إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية، وقبل إحالته إلى التأديب تقبل استقالته و تنقضي العقوبة التأديبية.⁽¹⁾

و لقد نصت المادة 172 من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري رقم 1216 لسنة 2017 على "إذا رأت السلطة المختصة أو من تفوضه الموافقة على قبول الاستقالة، أو إرجاء قبولها لأسباب تتعلق بمصلحة العمل أو بسبب اتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظف، تعين على إدارة الموارد البشرية ابلاغ الموظف فوراً بذلك.

و في جميع الحالات تودع الاستقالة في بملف خدمة الموظف بعد التأشير عليها بقرار السلطة المختصة أو من تفوضه.⁽²⁾ حيث قضت بذلك المحكمة الإدارية العليا في مصر حكمها الصادر في 1967/4/8م بانقضاء الدعوى التأديبية باستقالة العامل حتى بالرغم من أن رب العمل لم يكن قد قبل هذه الاستقالة وكان حكم المحكمة التأديبية و الذي تم الطعن فيه، قد قضى بعدم جواز النظر في الدعوى، فعلت المحكمة الإدارية العليا منطوقه إلى انقضاء الدعوى التأديبية تأسيساً على الاستقالة.⁽³⁾ كما أن انقضاء الدعوى التأديبية نتيجة تقديم الاستقالة، لا علاقة له بالآثار القانونية الاخرى التي قد تترتب على جميع الافعال الثابتة من قبل الموظف أو العامل المستقيل، و إلى هذا المعنى أشارت صراحة المادة 34 من اللائحة الداخلية للنيابة

(1) د. إبراهيم السيد أحمد، شريف أحمد الطباخ، مرجع سبق ذكره، ص 310-311.

(2) د. عبدالفتاح بيومي حجازي، أصول التحقيق الجنائي و التأديبي، دار الفكر الجامعي، القاهرة، ب ط، 2005، ص 314.

(3) د. ماجد راغب الحلوي، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، ب ط، القاهرة، 2000، ص 332.

(4) د. سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ب ط، 2007، ص 338-339.

(1) المادة 173 من قانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل

(2) المادة 172 من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري رقم 1216 لسنة 2017.

(3) د. محمد محمود ندا، انقضاء الدعوى التأديبية، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، مصر، 1981، ص 327.

الإدارية حيث تقول " لا يكون هناك تأثير للدعوى التأديبية في الدعوى الجنائية أو المدنية الناشئة عن الواقعة ذاتها، و هذا الحكم مجرد تطبيق للقواعد العامة في الدولة"⁽⁴⁾

الفرع الثاني

انقضاء الدعوى التأديبية بوفاة الموظف و الاعفاء التشريعي

من الطرق الغير عادية لانقضاء الدعوى التأديبية وفاة الموظف و صدور قانون بالإعفاء و انقضاء الدعوى التأديبية، سوف ندرس أولاً: انقضاء الدعوى بوفاة الموظف، ثم ثانياً: صدور قانون الاعفاء التشريعي لانقضاء الدعوى.

أولاً:- انقضاء الدعوى التأديبية بوفاة الموظف

بحكم أن العقوبة هي شخصية فبالتالي إذا توفي الموظف بعد وقوع المخالفة التأديبية فلا محل لإقامة الدعوى التأديبية ضده، إذا لم يكن قرار الإحالة قد صدر بعد، أما إذا توفي بعد الإحالة و قبل الحكم فيها، فلا تجوز محاكمته.⁽¹⁾ و بالتالي يجب على المحكمة التأديبية أن تقضي بانقضاء الدعوى التأديبية إذا توفي الموظف أثناء المحاكمة، سواء كان ذلك أمام المحكمة التأديبية أم أمام المحكمة الإدارية العليا، اهتداءً بما تقضي به المادة 13 من قانون الإجراءات الجنائية الليبي و ما يقابلها من المادة 14 من قانون الإجراءات الجنائية المصري و التي تقضي بانقضاء الدعوى الجنائية، بوفاة المتهم باعتبار أن الوفاة قد حدثت قبل الفصل نهائياً فيما نسب إلى العامل.

حيث ذهبت المحكمة الإدارية العليا في مصر إلى أن هذا الأصل، الذي أشارت إليه قانون الإجراءات الجنائية، هو الطريق الواجب الاتباع عند حدوث وفاة المتهم، أثناء المحاكمة التأديبية و الأساس في ذلك يرجع إلى مبدأ شخصية العقوبة، حيث لا يجوز المساءلة في أي مجال عقابي، إلا في مواجهة شخص المتهم، الأمر الذي يفترض بالضرورة أن يكون المتهم حياً، حتى تستقر و تثبت مسئوليته الجنائية أو التأديبية بصدور حكم بات و نهائي في مواجهته، و وفاة المتهم قبل ذلك تستوجب عدم الاستمرار في إجراءات تخص المساءلة أياً كانت مرحلة النقاضي التي وصلت إليها.

حكمها في الطعين رقمي 193،381، من 34ق في 10/6/1989

- أثر وفاة الطاعن، أثناء نظر طعنه في الحكم التأديبي الصادر ضده، أمام المحكمة الإدارية العليا

انتهت الدائرة الخاصة بالمحكمة الإدارية العليا (دائرة توحيد المبادئ) إلى أن قانون الإجراءات الجنائية يقضي بأن "الدعوى الجنائية تنتقضي بوفاة المتهم" و أن هذا يمثل أحد المبادئ العامة للنظام العقابي، سواء في مجال التأديبي، أو المجال الجنائي، باعتبار أن هذا النص هو تطبيق لقاعدة مقتضاها، أن العقوبة شخصية، و الذي يفترض أن يكون شخص المتهم حياً، حتى يسند إليه الاتهام وحتى يصدر حكم بات في مواجهته.⁽¹⁾

وقد جاء في الفقه المقارن (التشريع الفرنسي) بأن موت المتهم يعتبر من ضمن الأسباب التي حددتها المادة السادسة من قانون الإجراءات الجنائية الفرنسي، و التي تنتقضي بها الدعوى الجنائية، وقيل في الفقه الفرنسي بأن الدعوى التأديبية لا تمحى إلا بوفاة المذنب، أو صاحب الشأن، كما قيل بأن وفاة المحكوم عليه يترتب عليه انقضاء توقيع الجزاء، و قضى مجلس الدولة الفرنسي بأن الدعوى التأديبية تمحى و تنتقضي بوفاة المذنب أو المتهم.⁽²⁾

(4) د. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، الجزء الثاني، دار الفكر العربي، مصر، 1979، ص 618.

(1) مفتاح أغنية محمد، مرجع سبق ذكره، ص 212-213.

(1) د. عبدالرؤوف عيد متولي، اختصاص المحاكم التأديبية، منشأة المعارف، الاسكندرية، ب ط، 2004، ص 317-318.

(2) د. محمد محمود النداء، مرجع سبق ذكره، ص 194.

و يرد على مبدأ شخصية العقوبة التأديبية استثناء قانوني واحد في هذا الصدد، و هو ذلك المتعلق بعدم مسؤولية الموظف عن الخطأ المترتب على قيامه بتنفيذ الأمر الصادر إليه من الرئيس الإداري الذي تجب عليه طاعته، عند توافر شروط معينة حددها القانون لإعفاء الموظف من المسؤولية في هذا الصدد و تحميلها لمصدر الأمر أو القرار.⁽³⁾

و الجدير بالذكر أنه إذا اقيمت الدعوى التأديبية على العامل، الذي تسبب بخطئه في إلحاق ضرر لحق جهة الإدارة التي يتبعها، كما لحق الغير، و طلبت النيابة الإدارية في قرار الاتهام مجازاته عن المخالفات المنسوبة إليه، مع طلب بتحميله قيمة الاضرار، وفي أثناء المحاكمة التأديبية توفي هذا العامل، فإن الادعاء التأديبي قبله يقضي بوفاته، إلا أنه يمكن لجهة الإدارة متابعة أمر تحميله لمبالغ التعويض التي تطلبها في مواجهة ورثته حسب المبادئ التي تحكم المسؤولية المدنية للعاملين.⁽⁴⁾

ثانياً:- انقضاء الدعوى التأديبية بصور إعفاء تشريعي

لانقضاء الدعوى التأديبية بالعفو نوعان

الأول و هو العفو الكامل أو الشامل الذي من خلاله يقوم بمنع أو بوقف السير في إجراءات الدعوى التأديبية أو الجنائية أو المدنية، و العفو الشامل يعتبر حكم الإدانة كأن لم يكن، و الثاني: و هو العفو الجزئي و هو الذي يتم بانقضاء العقوبة كلها أو جزء منها أو استبدال العقوبة المحكومة بها بعقوبة أخف

و يصدر قرار العفو عن العقوبة من رئيس الدولة، أو عن طريق قانون، و لا يؤثر قرار العفو عن العقوبة وعلى العقوبات التبعية، و الآثار الجنائية الأخرى المترتبة على الحكم بالإدانة، مالم ينص في أمر العفو عن خلاف ذلك.⁽¹⁾

و الفرق بين العفو الشامل و العفو الجزئي

1- العفو الشامل ذو طابع موضوعي و هو بذلك يخاطب الجرائم بينما العفو الجزئي ذو طابع شخصي يخاطب أشخاص بعينهم.

2- يختلف العفو الشامل عن العفو الجزئي من حيث السلطة المختصة بإصدار كل منهما العفو الشامل يصدر عن رئيس الدولة أو السلطة التشريعية، أما العفو الجزئي فيصدر عن طريق جهة إدارية.⁽²⁾

3- العفو الشامل يزيل الجريمة و يجعلها كأن لم تكن و يمحو الحكم الصادر بالإدانة و جميع الآثار المترتبة عليه سواء بالنسبة للماضي أو الحاضر أو المستقبل، أما العفو الجزئي يقتصر أثره على الإعفاء من تنفيذها كلها أو بعضها أو استبدالها بعقوبة أدنى منها، على أن يقتصر هذا الأثر على المستقبل دون أن يمتد يشمل ما ترتب على تنفيذ العقوبة من آثار في الماضي.

و قد نصت محكمة القضاء الإداري بمصر بأن " العفو عن العقوبة المحكوم بها على الموظف أو العامل لا يعتبر عفواً شاملاً أو كاملاً، فلا يترتب عليه سوى إسقاط العقوبة الأصلية و التبعية، و الآثار المترتبة على الحكم بالنسبة للمستقبل فقط " (حكم محكمة القضاء الإداري بجلسة 1969/11/10م في القضية رقم 192 لسنة 23ق، مجموعة احكام السنة 24 ص 110) ويشترط لإعمال العفو في المجال التأديبي أن يتضمن النص الصادر بالعفو الإشارة إلى تطبيقه على العقوبات التأديبية، كما يشترط الا يكون الفعل محل العفو من الأفعال المخلة بالشرف أو النزاهة أو حسن الآداب.⁽³⁾

(3) د. مصطفى فرج ضو عبد الرحيم، النظام القانوني لتأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات و الرقابة عليها، دراسة مقارنة، دار الوفاء القانونية، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2021، ص 211.

(4) د. عبدالرؤوف عيد متولي، مرجع سبق ذكره، ص 319.

(1) ابراهيم سيد أحمد، شريف أحمد الطباخ، مرجع سبق ذكره، ص 321.

(2) محمد محمود النداء، مرجع سبق ذكره، ص 147

(3) ابراهيم سيد أحمد، شريف أحمد الطباخ، مرجع سبق ذكره، ص 321

الخاتمة

و في الختام يتضح أن اسباب انقضاء الدعوى التأديبية متعددة، فقد تتقضي لأسباب عامة أو عادية وهي صدور قرار إداري نهائي، أو حكم قضائي يقضي بإلغاء القرار المطعون فيه، وتتقضي أيضا بسحب القرار الإداري أو بمحو القرار من قبل الإدارة، أو تتقضي بحكم القانون عن طريق العفو، و الوفاة، و قد تتقضي بالاستقالة المقبولة والتي تكون سبباً في انقضاء الدعوى.

أولاً: النتائج

- 1- تتقضي الدعوى التأديبية بطرق العادية، عن طريق سحب القرار الإداري أو تقوم الإدارة بمحو آثار القرار الإداري.
- 2- كما أن صدور قرار إداري نهائي من قبل الإدارة يؤدي إلى انقضاء الدعوى التأديبية.
- 3- الحكم القضائي النهائي البات بالإلغاء يعد احد اسباب انقضاء الدعوى التأديبية
- 4- تتقضي الدعوى التأديبية بقوة القانون و ذلك من خلال مضي المدة، و الاستقالة، و صدور قانون بالإعفاء، و وفاة الموظف.

ثانياً التوصيات

- 1- نوصي بتنظيم الجيد لموضوع التأديب و موضوع انقضاء الدعوى التأديبية بشكل خاص.
- 2- على المشرع الليبي مواكبة التشريعات الحديثة في تنظيم موضوع انقضاء الدعوى التأديبية و أسناد مواد خاصة بكل حالة على حدى.
- 3- لإثراء هذا الموضوع ضرورة الاطلاع على جميع المستجدات المتعلقة بالتأديب و خاصة ما يصدر عن اجتهادات الدول المجاورة.
- 4- منح الموظف العام ضمانات كافية نظراً لكونه الطرف الضعيف في مواجهة الإدارة.
- 5- ضرورة الوقوف بشكل صحيح على جميع الجزئيات الخاصة بانقضاء الدعوى التأديبية بالنسبة للمشرع الليبي، من أجل ترسيخها على أرض الواقع.

قائمة المراجع:

أولاً الكتب

- 1- إبراهيم سيد أحمد، شريف أحمد الطباخ، الوسيط الإداري في الدعوى التأديبية و الدفوع التأديبية في ضوء الفقه و القضاء، شركة ناس للطباعة، الطبعة الأولى، القاهرة، 2015.
- 2- سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، بدون طبعة، 2007.
- 3- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الثانية، 1996.
- 4- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، الجزء الثالث، دار الفكر العربي، مصر، 1979.
- 5- عبد الرؤوف عيد متولي، اختصاص المحاكم التأديبية، منشأة المعارف، الاسكندرية، بدون طبعة، 2004.
- 6- عبدالفتاح بيومي حجازي، أصول التحقيق الجنائي و التأديبي، دار الفكر الجامعي، القاهرة، 2005.
- 7- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعي، بدون طبعة، القاهرة، 2000.
- 8- محمد ماجد ياقوت، شرح الجزاءات التأديبية، دار منشأة المعارف، الاسكندرية، الطبعة الثانية، 2001.

9- محمد عبدالله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي، المكتبة الجامعة للطباعة و النشر و التوزيع، الطبعة السابعة، الزاوية، 2019.

10- محمد عبدالله الفلاح، أحكام القضاء الإداري، دراسة مقارنة، دار بونيتشي، الطبعة الثانية، بنغازي ليبيا، 2017.

11- محمد محمود النداء، انقضاء الدعوى التأديبية، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، مصر، 1981.

12- د. مصطفى فرج ضو عبدالرحيم، النظام القانوني لتأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات و الرقابة عليها، دراسة مقارنة، دار الوفاء القانونية، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 2021.

13- مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي و ضماناته و رقابته القضائية بين الفاعلية و الضمان، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1986.

14- مفتاح أغنية محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام في القانون الإداري الليبي بين فاعلية الإدارة و ضمان الموظفين، دراسة مقارنة مع القانون المصري و المغربي، دار الكتب الوطنية، بنغازي ليبيا، الطبعة الأولى، 2008.

15- نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، بدون طبعة، 1997.

ثانياً: الرسائل و الأطروحات

1- مالكي سيد أحمد، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019.

ثالثاً: القوانين و اللوائح

1- القانون رقم 12 لسنة 2010 م بشأن علاقات العمل الليبي.

2- القانون رقم 81 لسنة 2016 م بشأن الخدمة المدنية المصري.

3- اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري رقم 1216 لسنة 2017